

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Economicas
Escuela de Estudios de Posgrado

**CARRERA DE ESPECIALIZACIÓN EN
ADMINISTRACION FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO**

TRABAJO FINAL DE ESPECIALIZACION

Reducción déficit
Caja de Previsión Social
Provincia de Santa Cruz

AUTOR: **HECTOR R. MARTINEZ**

DOCENTE DEL TALLER: **CRISTINA A. ROLANDI**

- DICIEMBRE 2022 -

Prefacio

Allá por fines del año 2005, al poco tiempo de haber llegado a Rio Gallegos, y ante la falta de profesionales de la rama Contable - Económica en la provincia por la inexistencia de dichas carreras en la oferta académica local; se me presento la oportunidad para ingresar a la Administración Pública Provincial, lo cual me genero dudas de que me pudiera sentir cómodo laboralmente dentro de la misma, por ser esta una actividad tan desprestigiada y vapuleada en este país, y más aún luego de estar desempeñándome por varios años en la actividad privada donde la rutina de trabajo, compromisos y obligaciones son mucho más rigurosas.

Luego de varias propuestas y entrevistas, acepte el desafío y comencé a dar mis primeros pasos en el Estado Provincial en lo referente a la Seguridad Social específicamente en la rama previsional, pasando a ser parte del plantel de la **CAJA DE PREVISION SOCIAL DE SANTA CRUZ**, la que por aquellos momentos era un Organismo de poca relevancia, limitado a otorgar y administrar los beneficios jubilatorios y pensionarios, el cual intentaban regularse y actualizar su funcionamiento, motivo de mi incorporación, tratando de profesionalizar las áreas y circuitos, como así también analizar los primeros desfases financieros a fin de proyectarse a futuro.

En Diciembre del año 2007, luego de las elecciones a nivel nacional y provincial, y posterior cambio de autoridades en diferentes estamentos, me ofrecieron ser el Director Provincial de Administración del “Consejo Provincial de Educación”, organismo que regula y administra todo lo vinculado con la educación pública y privada de Santa Cruz, siendo ahí cuando me desvincule del Ente Previsional, considerando que esta posición era un nuevo desafío a afrontar.

Mi maratón continuo; por inicios del 2010 acepte un nuevos compromiso a fin incorporar más experiencias a mi trayectoria, sumándome al equipo de trabajo del Ministerio de Economía, Finanzas e Infraestructura (ex M.E.O.P.), haciendome cargo de la Subsecretaria de Presupuesto y en diciembre del 2011, tuve el honor de que me ofrezcan la Secretaria de Hacienda del mismo ente, la cual ocupe por dos largos y complicados años políticos y económicos para Santa Cruz.

A mediados del año 2018 regrese a ser parte de la Caja de Previsión Social de la provincia, percibiendo que durante los 11 años que fui funcionario de otros Ministerios y Entes Descentralizados de Santa Cruz, ocurrieron muy pocos cambios o mejoras desde mis inicios a la actualidad, pudiendo aseverar que hasta se quedó en el tiempo en comparación a lo que avanza la Administración Publica tanto en el ámbito nacional como en la mayoría de las demás provincias.

Es por lo descripto en el párrafo anterior, sumado a la realidad mundial actual en todo lo referente a la Previsión Social, que el tema seleccionado para desarrollar en el del Trabajo Final de la Especialización en Administración Financiera Publica, seria tratar la necesaria **“Reducción del Déficit de la Caja de Previsión Social”**, por las experiencias adquiridas en la Administración Publica Provincial y en particular en dicho Ente, el cual amerita dedicarle esta investigación.-

INDICE

INTRODUCCION

1. Antecedentes
2. Justificación del análisis
3. Estructura del trabajo

CAPITULO I

1. Fundamentación
2. Planteamiento del supuesto seleccionado
3. Objetivos generales y específicos
4. Hipótesis
5. Metodología y técnicas a utilizar

CAPITULO II

1. Marco conceptual y teórico

CAPITULO III

1. Diagnóstico del supuesto seleccionado

CAPITULO IV

1. Propuesta de soluciones
2. Conclusiones

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

Introducción

ANTECEDENTES

Para dar inicio, queremos poner como antecedente de las políticas previsionales, que hace mucho más de un siglo, el Canciller Otto von Bismarck fue quien introdujo en Alemania un sistema público de pensiones de reparto con el fin de reducir la pobreza entre las personas de edad avanzada, siendo esto considerado uno de los hechos que dieron comienzo a los Sistemas Previsionales.

La historia de la seguridad social inicia junto con el capitalismo y la aparición de la mano de obra proletaria, que en aquellos tiempos se encontraba totalmente desamparada frente a los riesgos laborales propios de las extensas jornadas de la época, además pobremente retribuidas.

En la actualidad, en varios países se continúa con este criterio considerando tal fin como una meta primordial, aun cuando muchos de los que elaboran las políticas económicas están en continuo debate tratando de abarcar las variables de características demográficas y la población adulta y de mayor edad, sin acordar ni encontrar el camino adecuado que permita reformar o readecuar los procesos y normas con el fin de darle sostenibilidad a dicha Política Previsional.

Los Sistemas de Seguridad Social están en constante evolución, son como una obra inacabada, susceptible de transformación para irse adaptando a las nuevas realidades sociales, porque toda política social tiene sus propios retos históricos. Hoy podemos hablar de un derecho vivo el de la Seguridad Social, derecho que contempla, que vive la realidad social.

Estos debates han sido muy evidentes también en todo el continente americano, que desde las reformas ocurridas en Chile, se ha convertido en el laboratorio para la reforma de pensiones que han sido observadas con gran interés por el resto del mundo. Desde la pionera reforma pinochetista de 1980, doce países latinoamericanos transformaron, total o parcialmente, sus esquemas de seguridad social, muchos de ellos inspirados en el influyente informe del Banco Mundial titulado “Envejecimiento sin crisis” (Banco Mundial, 1994), que funcionó como base teórica de las reformas.

Algunos países, como Chile, El Salvador y México, crearon modelos totalmente privados; otros, como la Argentina y Costa Rica, avanzaron en diseños mixtos o paralelos; y otros, como Brasil, mantuvieron el monopolio estatal, aunque modificándolo sustancialmente.

Un importante logro de los Estados iberoamericanos, promovido por la OISS (Organización Iberoamericana de Seguridad Social), ha sido la expedición hace ya cerca de tres décadas, del Código Iberoamericano de Seguridad Social (CISS) que constituye un instrumento normativo que está llamado a influir en las legislaciones nacionales de esta comunidad de naciones.

Dicho Código se compone de 130 artículos. En la Primera Parte se ocupa de los “Principios Fundamentales”. La Segunda Parte desarrolla la “Norma Mínima de Seguridad Social”, y la Tercera Parte contiene las “Normas de aplicación del Código”, complementándose con los “Protocolos Adicionales”.-

JUSTIFICACION DEL ANALISIS

En las últimas décadas, se han agravado los problemas sociales. Estamos en momentos cruciales de la historia económica y social que presenta desafíos constantes para el mundo entero. Independientemente de la crisis financiera, consecuencia de la crisis económica, es una realidad el envejecimiento de la población que está transformando las estructuras sociales, con la perspectiva de que ya en el primer tercio del siglo XXI la proporción de la población activa sería menor. En algunos países la población pasiva dependiente va a afectar a la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y a la protección de la salud, para el año 2050 se estima que el número de personas mayores superara los dos mil millones, lo que representará una quinta parte de la población mundial; mayor cantidad de jóvenes desempleados; y oscilaciones en los índices de ocupación de la población activa, fundamentalmente mujeres y jóvenes, quienes ya están promoviendo las migraciones en masa a variados destinos, todo junto esto dando lugar a una “globalización de la indiferencia”.

En este contexto, existe una crisis grave, determinada porque algunos de los Sistemas de Seguridad Social se han quedado anclados en esquemas válidos en su momento, insuficientes hoy para lograr una cobertura y protección adecuada. Se está poniendo en tela de juicio el principio de solidaridad y han surgido métodos alternativos para mantener el nivel de vida obtenido profesionalmente en los casos de vejez, invalidez y muerte. Es la hora de reforzar las formas existentes de cooperación y de establecer nuevos caminos para acrecentar la solidaridad.

Como se señala en su introducción, donde además se narran los pasos institucionales que lo hicieron posible, los objetivos del Código Iberoamericano de Seguridad Social (CISS) son muy precisos: ***posibilitar la coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social, impulsar su modernización y promover en un esquema armónico, la evolución de los mismos***. Se estimó en su momento que el mismo ***“contribuirá a superar los retos a que se encuentran actualmente enfrentados los sistemas de seguridad social en Iberoamérica, con respeto pleno a la autonomía y libertad de los distintos Estados, y huyendo de criterios rígidos y uniformes”***.

El CISS cuenta con doce principios a tener en cuenta los cuales detallamos a continuación:

- El principio de progresividad de la protección
- El principio de interpretación a la luz del derecho social internacional
- El principio de universalidad protectora
- El principio de sustitución de rentas
- El principio de garantía del poder adquisitivo de las prestaciones
- El principio de coordinación
- El principio de solidaridad
- El principio de racionalidad financiera
- El principio de integración de las políticas económicas y las políticas de protección social
- El principio de eficacia y eficiencia en la gestión
- El principio de participación social
- El principio de coordinación legislativa y de convergencia de políticas protectoras en favor de los trabajadores migrantes

En la actualidad, luego de dos décadas de reformas previsionales en América Latina, se ha iniciado un proceso de cuestionamiento respecto de las consecuencias que las mismas han implicado. En esta línea, Argentina ha sido el país que más avanzó al respecto al eliminar, hacia fines de 2008, el sistema de capitalización administrado por las AFJP y unificar al conjunto del sistema previsional en el régimen público de reparto. Asimismo, en ese año Chile comenzó a aplicar importantes cambios tendientes a reformar el actual régimen de pensiones. Según un informe de la OIT-Chile, la transformación más importante en este sentido ha sido la conformación de un sistema de pensiones solidarias, promoviendo a la par una nueva institucionalidad, la equidad de género, una mayor cobertura a trabajadores independientes y trabajadores jóvenes, mayor competencia en la “industria previsional” y disciplina fiscal. En ambos países estos cambios han intentado subsanar los crecientes problemas surgidos a partir de los cambios previsionales implementados en las últimas décadas.

Cabe advertir que América Latina fue una de las regiones, junto con Europa central y Europa oriental, donde más se desarrollaron reformas estructurales en los sistemas previsionales. Trece fueron los países latinoamericanos que implementaron la privatización total o parcial de sus antiguos sistemas “públicos”. Estas reformas de pensiones se plasmaron en tres tipos de modelos diferentes: en primer lugar, el sustitutivo donde se sustituye el sistema público por el privado; en segundo, el paralelo donde se reforma al sistema público y se crea un nuevo sistema privado, y ambos compiten; y en tercer lugar, el modelo mixto donde se integra un sistema público (otorga una pensión básica) con un sistema privado que ofrece una pensión complementaria.

Otro dato a tener presente es que el envejecimiento de la población es un fenómeno global, Como consecuencia del descenso de la fecundidad y el crecimiento de la expectativa de vida, las proyecciones revelan un drástico cambio en la composición por edades de las poblaciones. Actualmente, 1 de cada 10 personas tiene 60 años o más; en el año 2050, 1 de cada 5 personas tendrá 60 años o más y, se estima, que en el año 2150, esa proporción será 1 de cada 3 personas.

En Argentina el perfil es similar al de los países Europeos, a medida que aumenta la esperanza de vida y disminuye la fecundidad, la proporción de la población de edad avanzada se incrementa rápidamente. Bajo estas condiciones, la proporción de personas de edad avanzada es creciente a expensas de las más jóvenes.

El crecimiento de la población ha seguido las oscilaciones de sus tres factores fundamentales: nacimientos, muertes y migraciones. Los movimientos migratorios considerados en las proyecciones son de escasa magnitud, quedando la evolución del crecimiento natural determinada por la relación entre nacimientos y muertes.-

Población Argentina (en millones)

POBLACION	2000	2025	2050
Hombres	18.0	22.7	26.2
Mujeres	18.7	23.6	27.2
Total	36.7	46.3	53.4

Fuente: Dirección Nacional de Políticas de Seguridad Social

ESTRUCTURA

El desarrollo de este trabajo tendrá una estructura de V Capítulos que estarán dispuesto de lo general a lo específico del tema seleccionado, ya que resulta indispensable comenzar fijando algunos conceptos generales y situaciones particulares, para poder comprender el motivo especial de razonamiento por el cual es de extrema necesidad tomar con seriedad la situación previsional en Santa Cruz.

- **Capítulo I** : fundamentación y planteamiento del supuesto seleccionado; los objetivos, hipótesis y metodología a aplicar;
- **Capítulo II**: ampliar el marco conceptual y teórico que respalde el tema;
- **Capítulo III**: diagnóstico del supuesto;
- **Capítulo IV**: propuesta de solución; resolución / conclusiones.

La estructura finaliza con las **Citas bibliográficas / Bibliografía** y los **Anexos**.-

Capitulo I

FUNDAMENTACION

Luego del enfoque internacional y en especial iberoamericano, ya centrándonos en lo que respecta a Santa Cruz, pasamos a comentar que luego de la Provincialización, el 29 de Noviembre de 1961 surge por Ley N° 262, la cual crea la “CAJA DE PREVISION SOCIAL” de la provincia, siendo esta además la primera LEY PREVISIONAL de Santa Cruz.

Dicha Ley se implementó en 4 grandes etapas, incorporándose en cada una de estos periodos los diferentes entes y empresas que componen la Administración Pública Provincial como así también las Municipalidades, otorgando y administrando hoy día, beneficios de más de 20 Sub regímenes diferentes.

La última etapa comenzó en Octubre de 1985 con la promulgación de la Ley N° 1782, parcialmente utilizada en la actualidad, ya que en Enero de 2011 mediante la Ley N° 3189, se adecuo levemente la original.

Enfocándonos en el contexto de la provincia en la década de creación del Sistema Previsional, si hoy día es poco desarrollada y poblada, ni imaginar lo difícil que sería por esos años 60', la cual contaba con tan solo 52.908 habitantes (según datos de INDEC) para una superficie de casi 244 mil kilómetros cuadrados, sumado esto a los fríos rigurosos, pocos recursos y medios de comunicación en relación al resto del país; motivos suficiente para que se interprete la aprobación de una LEY tan atractiva y beneficiosa para quienes se atrevieran a poblar estas tierras (pocos años de aportes, altos porcentajes jubilatorios, sin tope de edad, dos por uno para determinadas zonas o tipos de trabajo, etc.), sumado esto a que los salarios eran importantes y muy redituables; logrando todo esto los objetivos deseados de que se establecieran más habitantes en la provincia provenientes de diferentes localidades de argentina como también del vecino país de Chile.

Hoy SANTA CRUZ cuenta con climas no tan crudos, rutas y sistemas de comunicación y transporte más modernos, con un crecimiento poblacional de

aproximadamente el 500% más que al momento de la promulgación de la Ley Previsional N° 262 (273.964 habitantes - Censo 2010 INDEC); pero a pesar de eso **la Normativa NO cambio, NO se adecuo a los cambios**; continuando con el otorgamiento de beneficios jubilatorios y pensionarios con el mismo criterio de hace más de medio centenar de años, que hoy día no son sostenibles por los aportes y contribuciones de los activos provinciales y municipales ni demás recursos específicos, ecuación que hace ya varias décadas viene siendo **DEFICITARIA**.

Para que sea más gráfico lo enunciado en el párrafo anterior, adjuntamos el siguiente cuadro:

AÑO	PERSONAL de la C.P.S	AFILIADOS			Crecimiento/Decrecimiento %		Tasa de Sostenibilidad
		Pasivos	Activos	TOTAL	Pasivos	Activos	
2007	92	10754	35600	46354	-	-	3,31
2008	96	11566	39816	51382	7,55%	11,84%	3,44
2009	98	12340	39483	51823	6,69%	-0,84%	3,20
2010	105	13422	40525	53947	8,77%	2,64%	3,02
2011	109	14337	44239	58576	6,82%	9,16%	3,09
2012	127	15219	45035	60254	6,15%	1,80%	2,96
2013	149	15828	45711	61539	4,00%	1,50%	2,89
2014	155	16533	46396	62929	4,45%	1,50%	2,81
2015	174	17383	47092	64475	5,14%	1,50%	2,71
2016	168	18046	48346	66392	3,81%	2,66%	2,68
2017	161	18710	49599	68309	3,68%	2,59%	2,65
2018	159	19284	50853	70137	3,07%	2,53%	2,64
2019	155	19756	51493	71249	2,45%	1,26%	2,61
2020 (*)	152	19645	55635	75280	-0,56%	8,04%	2,83
2021	148	19970	57480	77450	1,65%	3,32%	2,88
Promedio	137	16186	46487	62673	4,55%	3,54%	2,91

(*) A partir de este año se incorporaron los agentes Activos de Escuelas Privadas y del programa Escuelas y Redes (C.P.E.)

Los cortes son a Diciembre de cada año calendario.

Fuente: Propia - Gerencia de Planificación, Estadísticas y Control de Gestión de la Caja de Previsión Social.

Como bien se especificó a comienzo del trabajo y se puede percibir en el gráfico anterior, el crecimiento de la población pasiva es un 1 % superior a la activa, según los promedios detallados, siendo una de las causales la mayor expectativa de vida de los beneficiarios de los sistemas previsionales.

Se puede apreciar en estos últimos 15 años la constante caída de la Tasa de Sostenibilidad, recuperándose levemente en los años pandémicos por la gran cantidad de BAJAS de beneficios previsionales por un lado y la incorporación de aportantes activos de Escuelas Privadas y demás programas que lleva adelante el Consejo Provincial de Educación, que no eran considerados en el cálculo de años anteriores.-

PLANTEAMIENTO DEL SUPUESTO

A lo largo de las últimas décadas, en América Latina se han implementado una serie de reformas neoliberales que han modificado sustancialmente la estructura social y productiva de dichos países, produciendo cambios importantes en lo que respecta al mercado laboral: entre ellos, resultan significativos especialmente para este estudio el fuerte incremento de los niveles de desocupación, la expansión de la flexibilización y

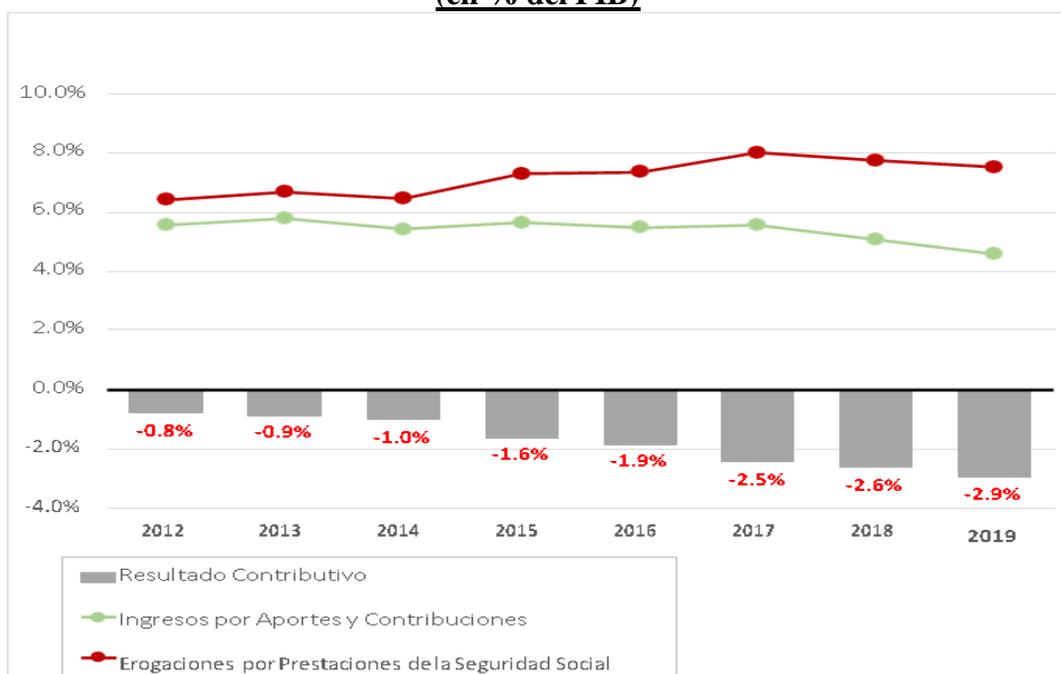
precarización laboral, del empleo no registrado y del sector informal de trabajo. En este contexto, el nivel de aportantes efectivos a los sistemas previsionales se vio en franco descenso, lo que ha puesto en evidencia uno de los problemas centrales de los sistemas previsionales: su cobertura se encuentra atada a la contribución de los asalariados en el mercado formal de trabajo. De esta forma, se ha producido un proceso de exclusión de amplias capas sociales de la seguridad social por el creciente número de trabajadores informales y desocupados existentes en América Latina

Tal como sucedió en Argentina, en el resto de los países que aplicaron reformas estructurales a sus sistemas previsionales también se pusieron en evidencia una serie de problemas que pusieron en jaque los pilares básicos de la argumentación neoliberal respecto de la necesidad de implementar dichas reformas. La idea es realizar un breve racconto de cuáles han sido dichas dificultades. En primer lugar, se ha observado una caída en los niveles de cobertura. Según Mesa-Lago, las estimaciones de cobertura basadas en los cotizantes activos antes de la reforma y en 2002 muestran que esta disminuyó en todos los países: el promedio ponderado de cobertura en nueve países cayó de 38% antes de la reforma a 27% en 2002. Por su parte, un informe sobre cobertura previsional en Chile, Argentina y Brasil realizado por la OIT en 2001 (Bertranou, F. - 2001), pone de manifiesto que las reformas en general tendieron a priorizar el equilibrio financiero de los modelos previsionales implementados, manteniendo, en general, niveles similares de los beneficios y, por consiguiente, sacrificando la búsqueda de una solución de fondo para el problema de la extensión de la cobertura.

A nivel nación, y también por que no en las Cajas aun no transferidas, podemos mencionar dos razones fundamentales que determinan la maduración y crisis de los sistemas previsionales:

- 1) La relación decreciente entre contribuyentes (aportantes a la seguridad social) y beneficiarios (jubilados y pensionados); y
- 2) El desequilibrio entre las tasas de contribución y los montos de las pensiones en el sistema de reparto.

Aportes y Contribuciones vs Prestaciones de la Seguridad Social **(en % del PIB)**

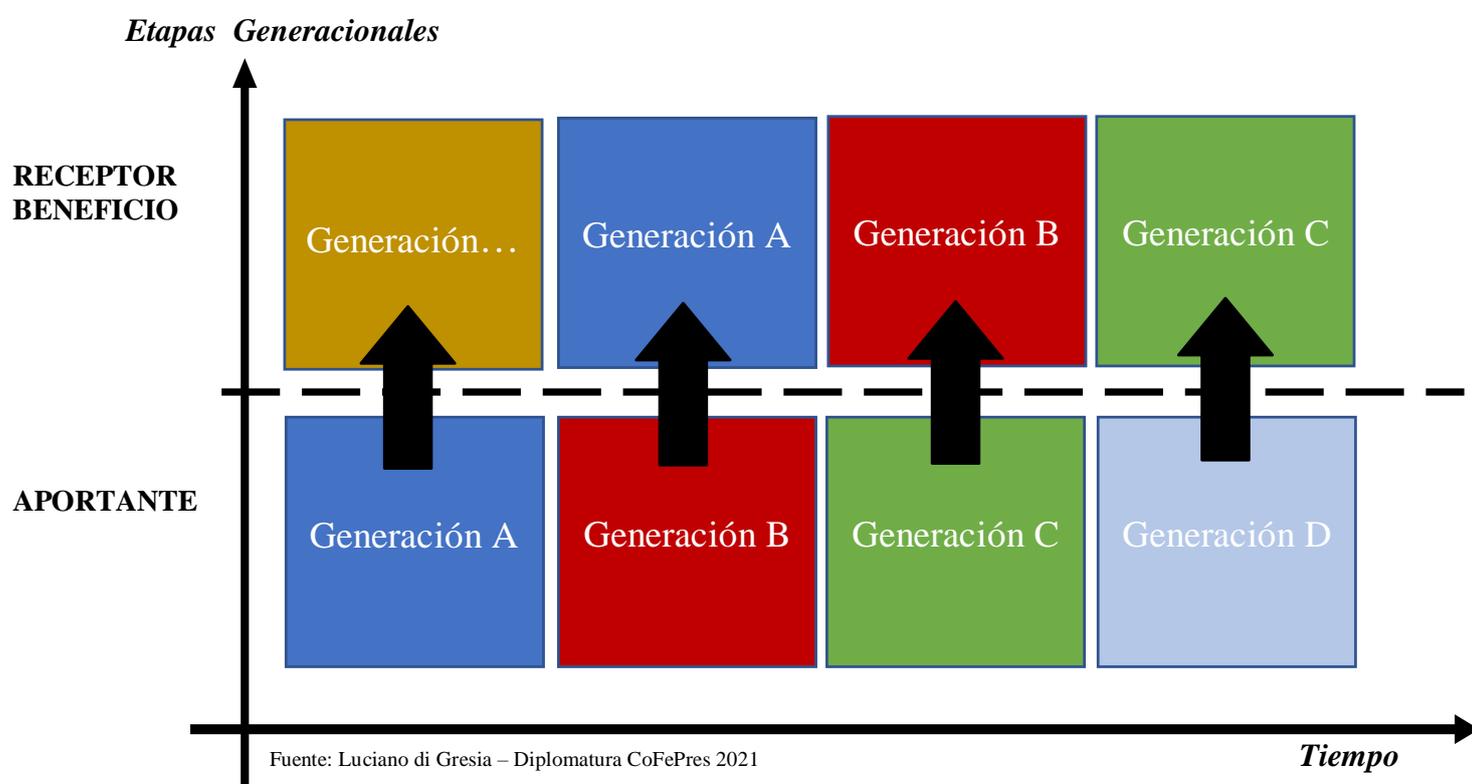


Fuente: Luciano di Gresia – Diplomatura CoFePres 2021

El resultado contributivo expone una dinámica decreciente en todo el período 2012 a 2019. Se pasa de un resultado contributivo de -0,8% en el año 2012 a -2,9% en 2019.

Santa Cruz no está exenta de lo comentado recientemente, los datos y promedios obrantes en el cuadro de página 8, se puede apreciar que el crecimiento de los beneficios de PASIVOS (4,55%) es mayor que el aumento de agentes ACTIVOS aportantes (3,54%) a nuestra CAJA DE PREVISION, y la Tasa de Sostenibilidad está promediando el 2,91 para el periodo 2007 / 2021, cuando la misma se estima que mínimamente tendría que llegar a 4,15 para que el Sistema sea autónomo y autofinanciado a fin de mantener lo sancionado y promulgado por la Ley N° 262, la cual instituyó definitivamente que el “Sistema Previsional Provincial” como *un régimen público, solidario, de reparto y gratuito*.

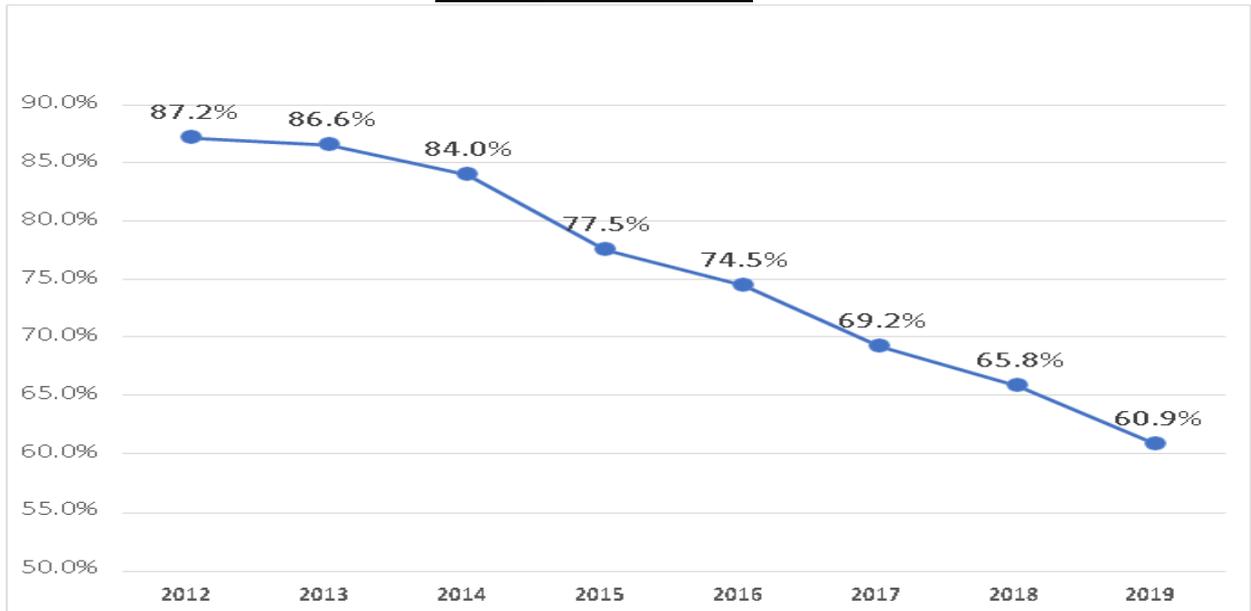
Esquema de Financiamiento Previsional SOLIDARIO



Por otra lado, más allá de las cantidades de aportantes y beneficiarios, no hay que dejar de lado que debemos asumir que los primeros son los recursos necesarios para solventar los gastos sobrevaluados que generan los segundos por la beneficiosa Ley Previsional Provincial, la que se encuentra desactualizada y muy alejada del contexto actual, siendo ésta la base estructural del déficit del Ente a nuestro entender, lo consideramos como objeto principal de esta presentación.

Ahora bien, creemos está muy claro por todo lo que se viene enunciado desde el inicio de este documento donde están los puntos débiles, lo que no se quiere es encontrar la solución al DEFICIT a pesar de los datos, estadísticas y proyecciones locales, nacionales e internacionales en lo que referente a la Previsión Social, trabajando solo en parches momentáneos e insuficientes a fin de no perder la buena relación político – social pero ocultándose y ocultándonos la realidad del constante detrimento del Sistema, no concientizándonos de la poca vida que le queda al mismo si no se aplican las modificaciones necesarias a fin de revertir los números.-

Participación del financiamiento contributivo de las prestaciones de Seguridad Social



Fuente: Luciano di Gresia – Diplomatura CoFePres 2021

En el empeoramiento paulatino del resultado contributivo correspondientes al régimen de Nación, se observa las prestaciones de Seguridad Social que son financiadas por los Aportes y Contribuciones, pasando de un financiamiento contributivo de 87,2% en 2012 a 60,9% en 2019, es decir, que 4 de cada 10 pesos de prestaciones previsionales provienen de fuentes tributarias, rentas de la propiedad o aportes del tesoro nacional.

De igual manera se financia el Sistema Previsional en Santa Cruz, llegando a más del 42% para el periodo 2021 de las erogaciones por Beneficios, que debieron ser cubiertas por fuentes tributarias, aportes del Tesoro Provincial y de Nación a través de transferencias de la Anses.-

OBJETIVOS

- **General:** Analizar el Sistema Previsional en el contexto Internacional y Nacional, en términos de la integración regional, en miras de los siguientes:
 - I. A través del análisis concreto y exhaustivo establecer las diferencias de regulación en materia jubilatoria de los diferentes Sistemas y Cajas provinciales que, pese a formar parte del mismo país, presentan regulaciones dispares de la misma materia.
 - II. Profundizar una cuestión que ha sido muy poco tratada en la literatura tanto jurídica, como económica.
 - III. Sentar las bases para futuros estudios “económicos cuantitativos” sobre la materia, que permitan demostrar la exacta incidencia de estas proyecciones en lo que respecta a los Sistemas Previsionales;
 - IV. Generar conocimiento sobre la importancia de la existencia de un régimen previsional más integrado y equiparado a nivel país;
 - V. Hacer reflexionar sobre la posibilidad de la existencia futura de un sistema previsional integrado “global” y los beneficios que podría representar para la economía internacional;

• **Específico:** Según lo analizado a niveles más globales y conocimientos sobre el Organismo y de como se viene procediendo en el mismo, serian algunos de los objetivos necesario a cumplir:

- VI. Capacitar al personal, incluida las autoridades y cargos gerenciales, para mejor utilización de los recursos;
- VII. Obtener mejores datos estadísticos;
- VIII. Realizar informes actuariales más periódicos;
- IX. Ayornar la Ley Previsional (objetivo máximo);
- X. Reducir el DEFICIT originado por el pago de los beneficios y los cada vez más limitados recursos.

En la actualidad, la situación Previsional a nivel mundial es motivo de análisis, debido a variables que dan lugar a mayores expectativas de vida, menor actividad económico – laboral que generen recursos para el sostenimiento de estos sistemas, desvíos de los fondos de éstos organismos para otros fines que no sean los beneficiarios / pasivos, entre otros; siendo estos motivos suficientes para realizar la actualización, existiendo ya varios estudios e informes que pueden ayudar y orientar a la implementación de procesos con el fin de lograr los objetivos propuestos a mediano plazo.

Deberíamos cumplir los mismos en ese orden en lo más puntuales al Organismo provincial (puntos IV a X), sin dejar de lado los objetivos globales, ya que cada uno sería necesario para la implementación del otro, se podrá tener mucho más preciso los datos y las causas - que aunque ya se conocen, pero habitualmente se mira para otro lado porque sería un alto costo político para el gobernante de turno - para así modificar la LEY PREVISIONAL de Santa Cruz tan benévola en comparación al resto del país.-

HIPOTESIS

Luego de lo fundamentado hasta el momento, se generan algunos interrogantes:

✓ *¿Qué deberíamos analizar principalmente o cambiar para modificar la curva de crecimiento del Déficit?*

✓ *¿No quedó la normativa desactualizada o fuera de contexto a lo que era en su momento de creación?*

✓ *¿El Recurso Humano está debidamente capacitado para los constantes cambios y exigencias de la sociedad actual?*

✓ *¿Se realizan las debidas estadísticas y/o confección de indicadores que orienten el rumbo del Ente?*

✓ *¿Se puede seguir manteniendo un organismo público deficitario?*

✓ *Si nos proyectamos en el tiempo... ¿Hasta cuándo podremos mantener la Caja de Previsión Social de la Provincia sin modificar nada? ¿Y si se reducen o termina la asistencia Nacional y las contribuciones figurativas de la Provincia?*

METODOLOGIA Y TECNICAS A UTILIZAR

En cuanto a los tipos de razonamiento que se pueden aplicar a esta materia, utilizaremos el “deductivo”, para ir de lo general a lo específico. Es el procedimiento cognitivo que permite obtener conclusiones particulares partiendo de principios o afirmaciones generales. La utilidad de este método surge claramente al ver que se parte de elementos conocidos para resolver cuestiones desconocidas.

En última instancia, para resolver el interrogante planteado, se realiza un juicio de subsunción, o sea, se aplica la norma elegida para la resolución del caso bajo análisis.

“El trabajo propuesto se encuentra dentro del ámbito de las ciencias sociales. No existe solo una manera de hacer investigación social y justamente buena parte de su fuerza y potencial radica en los numerosos acercamientos válidos que comprende” (Babbie, 2000).

Para llevar adelante este Proyecto, la idea es trabajar con los pocos antecedentes y estudios actuariales realizados en la Caja de Previsión Social de Santa Cruz en los últimos tiempos, a fin de realizar un ayornamiento de los mismos para identificar en la situación que nos encontrábamos, encontramos y encontraríamos de seguir así y no enfocarnos en una correcta adecuación de los procesos y Normas, los cuales progresivamente puedan amortiguar las proyecciones y estadísticas que se están tratando a nivel mundial en todo lo pertinente a la Previsión Social.

Por otra parte, y considerando que en la provincia se trabaja aún muy “artesanalmente”, sería importante recolectar datos e información actualizada que pueda tener la Dirección Provincial de Recursos Humanos y la Dirección Provincial de Estadísticas y Censos entre otras, con el fin de utilizar los mismos para la generación de indicadores que puedan demostrarnos en la situación que se encuentra el sector pasivo con el activo, la relación de la población económica activa en lo que respecta a la proporción del empleado público con el privado, expectativas de vida locales, siendo estas algunas de las tantas variables a analizar que surgirán con el desarrollo de esta actividad.

También tomaremos como ejemplos recientes que puedan complementar el trabajo, la modificatoria de la Ley Previsional de la provincia de Tierra del Fuego (Ley N° 1076 y modificatorias / Ley N° 1302) y las armonizaciones de las Cajas de Córdoba y Entre Ríos.-

Capítulo II

MARCO CONCEPTUAL Y TEORICO

La seguridad social de acuerdo a la conceptualización de la Organización Internacional del Trabajo, comprende un conjunto de acciones por parte de diferentes actores de la sociedad para hacer frente a las denominadas “contingencias” que aparecen en la vida de los individuos”. La seguridad social como concepto genérico engloba “la protección que una sociedad proporciona a los individuos y a los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

Derecho de la Seguridad Social

Fernando H. Payá y María Teresa Martín Yáñez (2005) la definen como un conjunto de medios o instrumentos mediante los cuales la comunidad social organiza de un modo sistemático la atención y la cobertura de los diversos acontecimientos que puedan afectar a cada uno de sus integrantes, especialmente los relativos a la enfermedad, el desempleo, la maternidad, la vejez y la muerte.

Para su organización se recurrirá al Derecho de la Seguridad Social, el cual se trata de un conjunto de principios y normas, internas e internacionales que, basados en valores de ética social y teniendo en miras el bien común, regulan la cobertura de las necesidades emergentes de las contingencias de diversas naturalezas, a que puede estar expuesta una persona. (Chirinos, 2009)

La persona se hace acreedora a este derecho a través de cumplir los llamados “parámetros” o “extremos legales” para el acceso, es decir requisitos establecidos por ley que definen la población objetivo y los criterios de accesibilidad.

Principios generales:

Los principios generales se entienden como líneas directrices que guiarán a la seguridad social, o las líneas rectoras de Derecho de la Seguridad Social (conforme el último apartado). Son los que ayudarán a inspirar, crear e interpretar el sentido de una norma. “Los principios son las ideas rectoras, centrales, fundamentales, informadoras y formadoras de las seguridad social, a modo de crear y fundamentar el armazón básico de la disciplina” (Bosio, 2005); se establecen los siguientes:

- ✓ **Solidaridad:** significa la unidad del sector activo frente al pasivo, es decir los que están dentro del sector activo de la pirámide demográfica colaborarán para cubrir las contingencias del sector pasivo. No debe confundirse con caridad, ya que se trata de una obligación impuesta al individuo para la consecución del bien común. Un ejemplo sería, en el caso del régimen de reparto, que los trabajadores activos tomen a su cargo el sostenimiento de los que ya entraron en pasividad.
- ✓ **Universalidad:** tiene, por un lado, un aspecto subjetivo, esto significa que debe protegerse a “todas las personas”, que toda la comunidad quedará amparada por el sistema; y, por otro lado, tiene un aspecto objetivo, por el cual se refiere a su campo material de acción. Debe cubrir la mayor cantidad de riesgos o contingencias sociales posibles.
- ✓ **Subsidiariedad:** se refiere a que la sociedad y el Estado sólo van a actuar cuando los individuos no estén capacitados por sí mismos para cubrir una necesidad. Las personas deberán tener conductas activas y no sentarse a esperar que el sistema les brinde respuestas.
- ✓ **Integralidad:** o también conocido como “principio de suficiencia”, ya que las prestaciones que se concedan deben ser adecuadas a las diferentes necesidades. Su cobertura debe ser suficiente para hacer frente a los efectos provocados.
- ✓ **Unidad:** intenta crear un derecho sustancial, procesal, y estructuras administrativas únicas dentro del gobierno. También entendido como una acción unificada para garantizar la protección.
- ✓ **Igualdad:** el sistema está obligado a prestar igual cobertura a todos los individuos, con la única condición de que estén en igualdad de circunstancias.

- ✓ **Inmediatez:** la cobertura de la seguridad social debe estar allí en donde el individuo la necesite para paliar su contingencia, de modo rápido y sin dilaciones temporales.
- ✓ **Participación:** también conocido como “autogestión”. Los interesados, es decir los individuos, formarán parte activa del sistema de seguridad social. Participarán de la gestión administrativa y el Estado intervendrá subsidiariamente para controlar el trabajo de los particulares.

Sistema Previsional:

| Se trata de un subsistema de la seguridad social y tiene como objeto la protección de diferentes contingencias. Establece una serie de prestaciones dirigidas exclusivamente a los trabajadores o a su grupo familiar que va a ser instrumentado a través de seguros sociales o regímenes jubilatorios. Serán analizados junto a sus prestaciones:

- ✓ **Vejez:** se la cubre con el otorgamiento de una jubilación. Todo el sistema jubilatorio está previsto como un método sustitutivo del salario del trabajador cuyas prestaciones deben ser otorgadas con el cumplimiento de una edad determinada y años de aportes. (Payá, F. H., Martín Yáñez, M. T., 2005)

- ✓ **Edad avanzada:** se otorgará a casos que pese a no haberse cumplimentado la cantidad de aportes requeridos por el sistema para acceder al beneficio jubilatorio, la edad sea considerada demasiado elevada para seguir trabajando.

- ✓ **Invalidez:** retiro por invalidez. El estado de invalidez debe ser acreditado en forma fehaciente ante autoridad médica oficial.

- ✓ **Muerte:** se la cubre con el otorgamiento de pensiones a las personas que el trabajador tenía a su cargo al momento de su muerte.

“Las pensiones de jubilación tienen por objeto proporcionar a las personas que, por razones de edad, han dejado de trabajar, un nivel de ingresos aceptable. De forma parecida, las pensiones de invalidez cubren a las personas que no pueden trabajar por razones de salud, y las de supervivencia están pensadas para proteger los ingresos de los dependientes de trabajadores fallecidos, como viudas y huérfanos” (Stiglitz 2000:389).

Clasificaciones:

Las pensiones pueden ser **contributivas** o **no contributivas**. Las primeras requieren que el trabajador haga aportes / contribuciones al sistema de previsión social o seguro social por un determinado tiempo (años, meses, semanas). Las no contributivas no requieren ningún aporte y/o cotización previa, pero pueden otorgarse por un lado, como un mínimo vital que constituye un derecho (universalismo), o realizar el pago a personas en una situación especial de necesidad o privación (focalización).

Los sistemas previsionales pueden ser **de reparto** y **capitalización**. En los primeros, generalmente administrados por el gobierno, los trabajadores financian las prestaciones de los pasivos a través de un acuerdo de solidaridad intergeneracional. En los segundos el organismo administrador invierte los fondos de las cotizaciones que paga el trabajador y se otorgan prestaciones de acuerdo a la sustentabilidad del fondo, que se mide a través de cálculos actuariales.

Los sistemas previsionales pueden ser **de administración pública** (gobiernos), **privada** (bancos y financieras) o **social** (gremios, colegios, montes de piedad). Los regímenes públicos de jubilaciones y pensiones por lo general se asimilan al principio de

reparto basado en un cálculo del haber con el principio prestaciones definidas, mientras que los privados se basan en sistemas de capitalización individual bajo el principio de contribuciones definidas.

Sistemas y Comparativo de contingencias cubiertas en la región

Grupo Pionero

- Uruguay, Argentina, Chile, Cuba, Brasil y Costa Rica.
- Establecieron sistemas de seguros sociales en la década del 20 y 30, alcanzando la MAYOR cobertura y desarrollo. Población RELATIVAMENTE ENVEJECIDA y MAYOR ESPERANZA DE VIDA; sistemas estratificados, altos costos, déficit creciente y desequilibrio financiero y actuarial.

Grupo Intermedio

- Panamá, México, Perú, Colombia, Bolivia, Ecuador y Venezuela.
- Implementaron sus programas en la década del 40 y 50, bajo la influencia del Informe Beveridge y los convenios de la OIT. Cobertura y desarrollo medio de los sistemas, con menos estratificación, menores costos y una mejor situación financiera, con desequilibrios.

Grupo Tardío / Bajo

- Paraguay, República Dominicana, Guatemala, El Salvador, Nicaragua, Honduras y Haití.
- Introdujeron los programas en la década de los 60 y 70, con una población MÁS JOVEN Y ESPERANZA DE VIDA MENOR, sistemas más unificados, y menos problemas financieros. Menor cobertura y desarrollo.

En el siguiente cuadro se puede apreciar una comparación de las regulaciones previsionales, tipos y organismo administrador de algunos de los diferentes países que conforman la región latinoamericana:

	VEJEZ	EDAD AVANZADA	INVALIDEZ	REGIMEN	ADM.
Argentina	Edad: 60 mujer y 65 hombres. Aportes: 30 años.	70 años + 10 aportes.	Sí	Reparto	ANSES
Brasil	Edad: 60 mujer y 65 hombres. Aportes mín. 15 años	Encuadra en el anterior	Sí	Reparto /Capitalización	INSS
Uruguay	Edad: 60 años. Servicios: 30 años (cese posterior a 2009)	Desde 70 de edad con 15 de servicios, progresivo hasta 65 de edad y 25 de servicios	Sí	Reparto /Capitalización	BPS
Paraguay	Edad: 60 años. Aportes: 25 años	Desde 60 de edad y 15 de aportes	Sí	Reparto	IPS
Venezuela	Edad: 55 mujer / 60 hombre Aportes: 60 cotizac. mensuales	A criterio del Ejecutivo	Sí	Reparto	IVSS

Nota. Cuadro realizado tomando en cuenta las legislaciones previsionales vigentes de los diferentes países comprometidos

Ley de jubilaciones de Argentina – Ley 24.241-

Argentina regula la cuestión previsional a través de la ley 24.241: “Ley nacional del sistema integrado de jubilaciones y pensiones” publicada en el Boletín Oficial el 18/10/1993.

Esta ley ha sido objeto de numerosas modificaciones y, a continuación, expondremos las más trascendentes para el objetivo planteado.

El art. 1º indica que el sistema cubrirá las contingencias de vejez, invalidez y muerte. Luego, establece un doble régimen: “1) Un régimen previsional público, fundamentado en el otorgamiento de prestaciones por parte del Estado que se financiarán a través de un sistema de reparto, en adelante “Régimen de Reparto”, y 2) Un régimen previsional basado en la capitalización individual, en adelante también “Régimen de Capitalización”.

A través de la Ley Nacional 26.425: “Sistema integrado previsional argentino” (SIPA) sancionada el 20/11/2008 se unificaron ambos regímenes previsionales conforme lo establece su art. 1º.

“Dispónese la unificación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en un único régimen previsional público que se denominará Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), financiado a través de un sistema solidario de reparto, garantizando a los afiliados y beneficiarios del régimen de capitalización vigente hasta la fecha idéntica cobertura y tratamiento que la brindada por el régimen previsional público, en cumplimiento del mandato previsto por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

En consecuencia, elimínese el actual régimen de capitalización, que será absorbido y sustituido por el Rég. de Reparto, en las condiciones de la presente ley.”

Mudó su denominación de SIJP (Sistema integrado de jubilaciones y pensiones) al de SIPA (Sistema Integrado Previsional Argentino). Conforme esta modificación, a partir del 1º de enero de 2009 existe en Argentina un solo régimen previsional basado en el sistema de “Reparto”.

En el supuesto objeto de este trabajo, no tiene mayores consecuencias prácticas que el trabajador hubiese estado o no afiliado al régimen de capitalización. Ya que, aunque lo hubiese estado, como resultado de esta modificación no diferirán sus consecuencias en el caso concreto.

La ley modificatoria establece que todos los servicios prestados en relación de dependencia correspondientes al período que el trabajador se encontraba afiliado al Régimen de Capitalización, son considerados como si hubiesen sido prestados al régimen previsional público.

Evolución Sistema Previsional en Argentina



Resumiendo, en Argentina tenemos un régimen previsional público, de reparto y obligatorio:

- ❖ Público porque su organización y administración se encuentra en manos del Estado.
- ❖ De reparto en el sentido de que se establece sobre la base de un aporte realizado por los trabajadores en actividad, con el cual se conforma un fondo para atender el cumplimiento de los beneficios previsionales otorgados a los trabajadores retirados.
- ❖ Obligatorio ya que conforme lo establece el art. 2° de la Ley 24.241 se encuentran comprendidas todas las personas físicas mayores de dieciocho años sin depender de la voluntad del afiliado. Es de carácter forzoso, ya que se trata de una obligación legal que se configura por el solo hecho de desarrollar tareas en relación de dependencia o en forma autónoma, sin importar el lugar del país o si fueron realizadas en el sector privado o público. (Payá, F. H., Martín Yáñez, M. T., 2005)

Se trata de un régimen de reparto, pero no en estado puro, ya que se encuentra completado con otros recursos que exceden la simple distribución de los recaudado mes a mes por aportes y contribuciones (Payá, F. H., Martín Yáñez, M. T., 2005). Así lo indica el texto del art. 16, cuando afirma que “1. El régimen público es un régimen de reparto asistido, basado en el principio de solidaridad”.

Dentro de la literatura referida a la cuestión de la crisis de la seguridad social Schulthess (1994) sostiene que se presentan las siguientes cuestiones:

- a) *Problema redistributivos*: Los sistemas de seguridad social han enfrentado dificultades para realizar de manera eficiente esquemas redistributivos desde un sector de la población hacia otro (tanto temporales, como intrageneracionales e intergeneracionales).
- b) *Problemas de eficiencia*, centrados en una excesiva centralización administrativa; escaso aprovechamiento de los avances tecnológicos. Al mismo tiempo, los fondos de pensiones públicos fueron administrados con poca transparencia y se destinaron a realizar otro tipo de políticas sin una clara rendición de cuenta o una debida autarquía financiera de los fondos.
- c) *Expectativas*: Se producen muchos cuestionamientos por parte de los afiliados en relación a las prestaciones, dado que esperan que las prestaciones revistan una alta similitud con el ingreso percibido durante la vida activa.

Un paradigma es una visión y una forma de comprender cómo en las entidades y organizaciones se construye una realidad y cómo a partir del desarrollo de esta se estructuran modelos y formas de direccionar los procesos que integran la gestión de la entidad; es decir, todo aquello que se relaciona con los estilos de orientación en el ámbito administrativo.

Transferencias de Cajas Provinciales

De 1994 a 1996, diez provincias argentinas y la, por entonces, Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, transfirieron sus cajas previsionales a la Nación, tratándose, con contadas excepciones, de jurisdicciones de nivel provincial con poca población, escaso desarrollo económico y un importante peso del empleo público, especialmente de nivel subnacional, con regímenes previsionales fuertemente deficitarios y con prestaciones muy superiores a las del régimen nacional.

Se trataba de Jujuy, Salta, Tucumán, Catamarca, Santiago del Estero, La Rioja, San Juan, San Luis, Mendoza y Río Negro. Entre esas diez provincias concentraban, en 2010, apenas el 21% de los habitantes del país, según el último censo de población. A su vez, el peso del empleo público, era en esas 10 provincias (según el Censo 2001), un 43% mayor que en el resto (11% vs. 8%). Por su parte, el déficit anual de las cajas previsionales provinciales transferidas a la Nación, correspondiente al periodo 1994-2002 fue, en promedio simple, del orden del 55% de sus gastos prestacionales, prácticamente el triple que su similar del régimen nacional (18%).

Tal caracterización obedece, en buena medida, a la economía política de dicha reforma, que buscaba maximizar el impacto político con la menor erogación posible, en un contexto en que el gobierno nacional detentaba una posición claramente más fuerte que el de gobiernos provinciales particularmente dependientes del financiamiento nacional.

De esta forma, el sistema nacional absorbió cuantiosos déficits en forma inmediata, logrando, en cambio, que los regímenes incorporados tomen el carácter de residuales, ya que los nuevos afiliados a las ex cajas provinciales pasaban a incorporarse, directamente, al Régimen Nacional de Seguridad Social.

Sin embargo, en una segunda etapa, que tiene lugar entre 2001 y 2006, otro grupo de diez provincias (Buenos Aires, Santa Fe, Córdoba, Entre Ríos, La Pampa, **Santa Cruz**, Chaco, Misiones, Corrientes y Formosa), a las que, con posterioridad a 2015, se sumarían Chubut, Neuquén y Tierra del Fuego, configuraría un esquema en que el quebranto para el régimen nacional goza del carácter de permanente.

Dicho sistema es el denominado de “armonización” de Cajas Previsionales Provinciales, mediante el cual las citadas provincias se comprometen, justamente, a armonizar los parámetros de sus regímenes previsionales a los del sistema nacional y a cambio de ello la Nación “garantiza” el financiamiento, en un principio parcial y luego total (5% del déficit del año 2000, 25% del de 2001, 50% del de 2002, 75% del de 2003 y 100% del correspondiente al ejercicio 2004 y siguientes) de los quebrantos de dichos sistemas previsionales.

Caja de Previsión Social de la Provincia de Santa Cruz – Contexto local

El Gobierno de la Provincia y mayormente los Gobiernos Municipales (15) y Comisiones de Fomento (5) de SANTA CRUZ - los cuales están más abandonados y solos en todo lo pertinente a actualización y desarrollo institucional - se encuentran enmarcados dentro de los ANTIGUOS PARADIGMAS de la Administración Pública, ya que son:

- Administraciones **Erogativas y Cerradas**;
- Demasiada **Centralización** en las tomas de decisiones;
- Flujo de **Información Verticalista** y hasta exclusiva;
- **Estructuras Piramidales Rígidas** y superpobladas de Autoridades;
- Legislada por **Normas** desactualizadas;
- **Información escasa** y poco transparente, **SIN Medición de Resultados**;
- **Leve desarrollo tecnológico e intelectual** (recientemente).-

Por lo anteriormente descrito es que considero a la Administración Pública Provincial primordialmente, como un estado BUROCRÁTICO, el cual basa toda su estructura en la racionalidad weberiana, de corte tradicional, derivando esto en una cultura organizacional cerrada o auto referenciada, que se expresa en un comportamiento

corporativista orientado en función de mantener y acrecentar sus privilegios y no en función de la satisfacción de las demandas de la sociedad; el fenómeno se agudiza como resultado del clientelismo, y ha generado la politización excesiva de la toma de decisiones sobre los asuntos públicos en virtud del papel protagónico del Estado y los actores políticos dominantes.

Por lo mismo, es importante entender que un paradigma siempre lleva consigo una serie de resistencias, ya que por lo general las mismas instituciones como los agentes, se resisten al cambio. Sin embargo, un paradigma, al plantear una nueva realidad, establece un nuevo orden social, institucional, político y administrativo que configura nuevos parámetros de comportamiento, tanto de las instituciones como la sociedad en su conjunto.

Sería importante transformar los paradigmas hegemónicos, puesto que no permiten la inclusión de nuevas percepciones de realidad y que son altamente excluyentes entre ellos. Por tanto, es necesario cambiar en la administración pública las altas tendencias burocráticas presentes en el aparato estatal y dentro de sus organizaciones, para que el ciudadano pueda llegar a ser relevante y un agente activo en la toma de decisiones y gestión de Estado, dando lugar a:

- **Administración Pública Productora** de bienes y servicios centrado en el ciudadano;
- **Descentralización** y/o Desconcentralización;
- **Flujo de información Horizontal** con mayor participación;
- Estructuras organizacionales **más flexibles**;
- **Mayor información**, clara y transparente de fácil interpretación;
- Realización de índices e indicadores que permitan **medir la eficacia y eficiencia**;
- **Constante innovación**, desarrollo y capacitación.

Si se aplicara lo expuesto, se podría alcanzar los fines sociales y colectivos según lo pautado en los modelos de modernización de la Administración Pública llevado adelante por diversos países y no tan alejados de los implementados mediante la Ley N° 24.156 de Administración Financiera, hace 30 años en Argentina, la cual fueron adoptando gobiernos provinciales ayornando la misma a los tiempos y necesidades actuales, como lo es nuestra Ley N° 3755 recientemente aprobada.

Luego de todo lo descripto por un lado, y lo leído sobre la realidad mundial en lo referente a las mejoras propuestas y ya en práctica en varios países desarrollados en referencia a su Aparato Estatal, estamos muy de acuerdo a las transformaciones implementadas, tomando en consideración el modelo de trabajo y procedimientos empleados en la administración privada, lo que dio lugar a la NUEVA GERENCIA PUBLICA.-

Capítulo III

DIAGNOSTICO

A lo largo de las últimas décadas la crisis previsional se intensificó de la mano de políticas económicas y sociales que incrementaron el gasto del sistema previsional a la vez que disminuyen sus ingresos. Todo ello en un marco en el cual se producían profundas

inequidades, si se considera a este a partir de su propia lógica de funcionamiento, eminentemente contributiva.

Es claro que la adopción sistemática de soluciones parciales y temporarias ensayadas para enfrentar los distintos problemas, tales como la falta de dinamismo del mercado laboral o la creciente litigiosidad previsional, no han hecho más que exacerbar la mentada debilidad estructural propia de nuestros regímenes previsionales. Y, por tal vía, desembrozar el camino hacia su inminente reforma.

Hasta qué punto tales reformas han logrado o van a lograr subsanar finalmente dichos vicios de nuestros sistemas previsionales y en qué medida han contribuido a su vez a generar problemáticas por entonces novedosas o a reeditar errores del pasado, especialmente erradicar los interrogantes en referencia a la cobertura y sustentabilidad del sistema.

Panorama de la Previsión Social en la Nación y las Provincias Regímenes Previsionales Provinciales vs. SIPA (Nación)

Tipo de reforma	Jurisdicción	Contribuciones			Edad de retiro		Años de aportes	Beneficio (tasa sustitución)	Años de beneficio: Mj / Ho	Resultado financiero 2019*
		Personal	Patronal	Total	Mujeres	Hombres				
Con reforma paramétrica (edad mínima, años de aportes o tasa de reemplazo)	SIPA (1994 y 2008)	11%	10,47% o 12,53%	21,47% o 23,53%	60	65	30	53%	23 / 15	Superávit
	Chaco	11%	16%	27%	60		30	82%	23 / 18	Déficit
	Córdoba	18%	20%	38%	60	65	30	82%	23 / 15	Déficit
	Corrientes	19%	19%	38%	60	65	30	82%	23 / 15	Déficit
	Formosa	11%	16%	27%	60	65	30	82%	25 / 18	Déficit
	La Pampa	11%	17%	28%	60	65	30	82%	23 / 15	Déficit
	Misiones	11%	16%	27%	60	65	30	75%	23 / 15	Superávit
	Santa Fe	14,5%	17,2%	31,7%	60	65	30	72%	23 / 15	Déficit
	T. del Fuego	14%	16%	30%	60		30	82%	32 / 22	Déficit
Sin reforma	Bueno Aires	14%	12%	26%	60		35	70% / 85%	23 / 18	Déficit
	Chubut	14%	18%	32%	58	62	25	72%	25 / 17	Déficit
	Entre Ríos	16%	16%	32%	57	62	25 o 30	82%	26 / 17	Déficit
	Neuquén	16%	16%	31%	55	60	30	80% / 85%	27 / 19	Déficit
	Santa Cruz	14%	16%	30%	50	54	30	82%	32 / 23	Déficit

Fuente: Bertín, H. 2019. "Tasas internas de retorno de los regímenes previsionales provinciales y el SIPA".

*Capello, M., L. Caullo y J. Alvarado. 2020. "Asimetrías y costos que generan los sistemas provinciales de seguridad social no transferidos a la Nación"

Según algunos autores (Feldman y otros, 1986) los problemas que llevaron al sistema a recurrentes crisis, sumadas a estas las proyecciones actuales son:

- 1) El proceso inflacionario que licuó los excedentes acumulados en la década de los '50 y '60.
- 2) La evasión previsional.
- 3) la desocupación se mantiene y hasta aumenta, prevaleciendo formas de empleo atípicas, temporarias y trabajo parcial (precariedad).

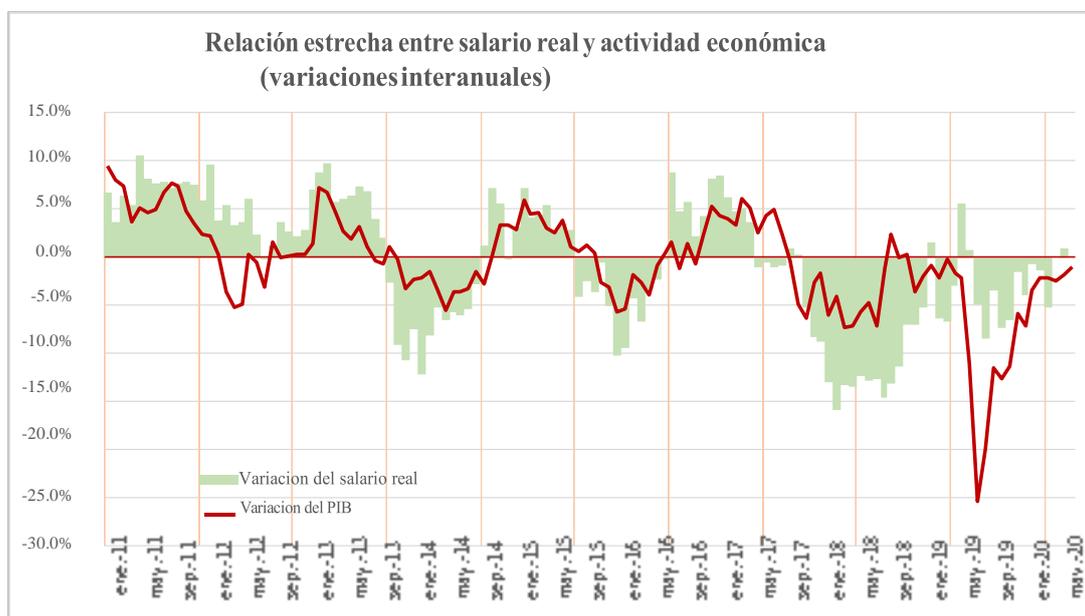
- 4) El retiro a edades tempranas y la “generosidad” en los haberes previsionales (Entre Ríos, Neuquén, Santa Cruz).
- 5) El fenómeno demográfico, primordialmente la mayor expectativa de vida.

En nuestro país la cobertura previsional ha estado históricamente asociada con el empleo registrado o formal de la economía y en la provincia (Santa Cruz) al empleo público en especial, quedando un significativo segmento de adultos mayores fuera de las mismas, como consecuencia de su imposibilidad de acceder a los beneficios del sistema por no reunir la totalidad de los requisitos requeridos por las normativas o por haber permanecido en la economía informal durante su trayectoria laboral.

Respecto del objetivo de autofinanciamiento, cabe señalar que el mismo se ha dejado de cumplir desde hace ya cuatro décadas. Los estudios demográficos publicados recientemente auguran que en 2050 la Argentina tendría que afrontar un crecimiento significativo del gasto social, donde uno de los efectos más relevantes se generaría en la redistribución intergeneracional de recursos desde los jóvenes hacia los adultos mayores, producto de la reducción del gasto en educación y el necesario incremento de los recursos destinados a la Seguridad Social.

Es de destacar, que todo régimen de jubilaciones y pensiones, llámese de reparto o de capitalización colectiva o individual está íntimamente relacionado con las aportes de los trabajadores y con las contribuciones de los empleadores.

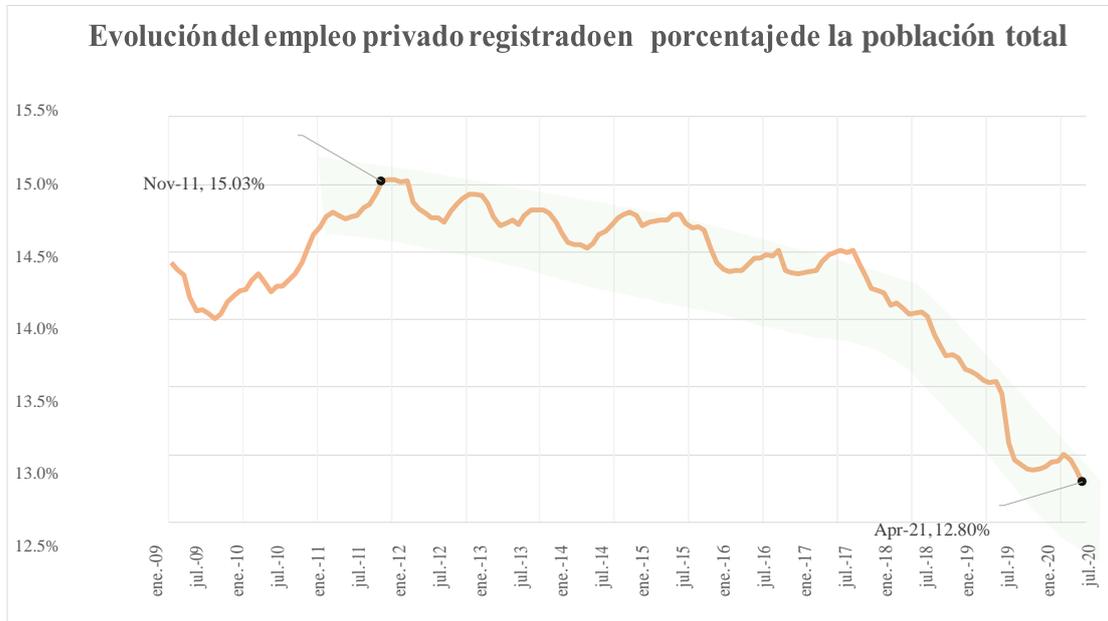
Evolución del empleo privado registrado



Fuente: Di Gresia, Luciano – Diplomatura Co.Fe.Pre.S. 2021

Ningún régimen público o privado puede garantizar a largo plazo beneficios generosos ni autofinanciamiento si hay bajos aportes y contribuciones, producto de la ya enunciada informalidad e inestabilidad laboral o de políticas que condicionen la cuantía de tales recursos, dado que la informalidad y el nivel de empleo son problemas del mercado laboral y no del Sistema Previsional.

Se observa en el grafico siguiente, que la evolución del empleo privado registrado es una explicación de la dinámica del resultado contributivo del sistema, apreciándose como desde el estancamiento económico iniciado en el 2011, dando lugar el mismo al decaimiento y debilidad del salario real.

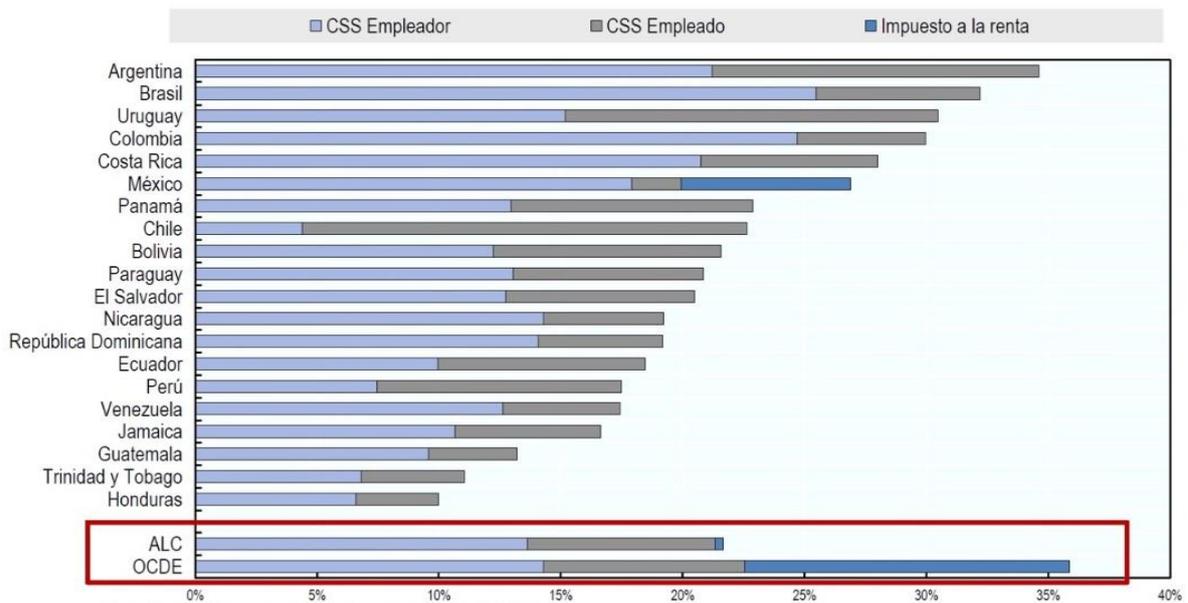


Fuente: Di Gresia, Luciano – Diplomatura Co.Fe.Pre.S. 2021

Otro dato relevante a tener en cuenta y el por qué de la informalidad y baja predisposición al trabajo en blanco, son los altos costos que se demandan en Argentina para emplear y aportar como corresponde por el recurso humano necesario.

Cuña fiscal salarial en América Latina y el Caribe y OCDE

(Porcentaje de costos laborales para empleado soltero sin hijos con salario promedio, 2013)



Nota: Promedios no ponderados para ALC y OCDE

Fuente: OECD/CIAT/IDB (2016), *Taxing Wages in Latin America and the Caribbean*

La cuña fiscal salarial se define como el diferencial entre el salario bruto y el salario neto luego de los impuestos al trabajo y a la renta personal.

Sin embargo, no está aprovechando esta “ventana de oportunidades”, en términos de generar trabajo formal, productivo, mayor ahorro y canalización a la inversión.

El envejecimiento de la población (relación entre los ≥ 65 años respecto a la población total) planteará en el mediano plazo la necesidad de una reforma paramétrica para adecuar los flujos de ingresos y egresos, considerando el “peso” relativo que ya tienen el régimen previsional dentro del gasto de las Administraciones Publicas, y la proyección del déficit previsional total.

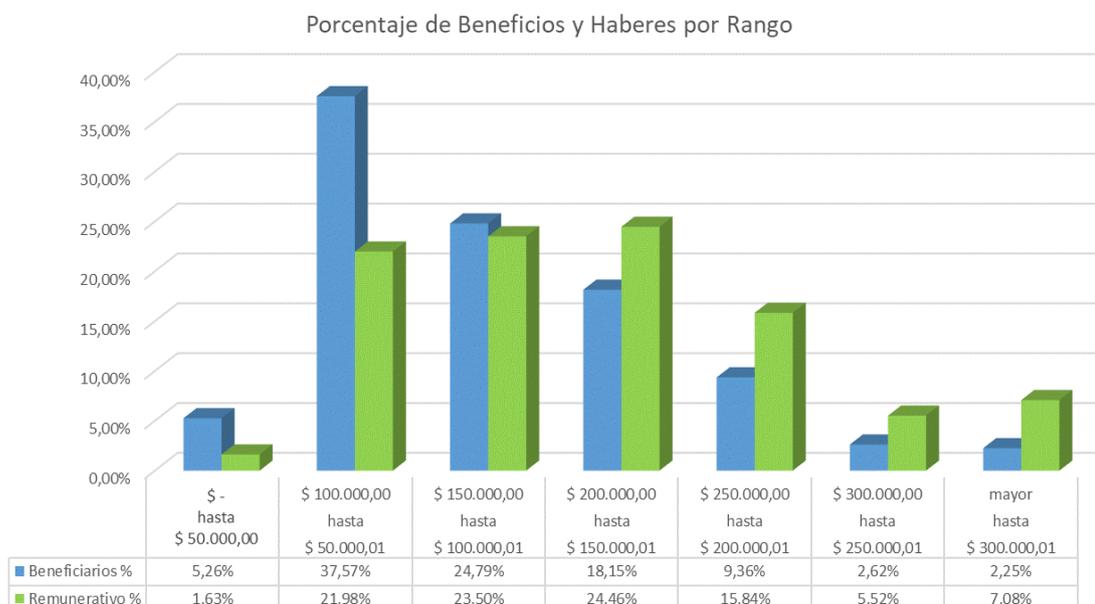
Situación Santacruceña – Informe al 2021 y comparativos

Los cuadros, gráficos y datos que detallaremos a continuación, exponen la realidad de la Caja de Previsión Social, corte a Diciembre del 2021 y variaciones con relación a los últimos años, incluida la época de la pandemia desde el enfoque de los BENEFICIOS por un lado y los HABERES por otro con un análisis final de la SOSTENIBILIDAD y culminando con el esquema donde demostraremos la composición del DEFICIT de la entidad, objeto principal de este análisis.

BENEFICIOS

Se puede observar que según los tramos seleccionados de Haberes, el mayor porcentaje se ubica entre los que perciben de \$ 50.000 a \$ 150.000, siendo el 62,36% del total, generando un desembolso del 45,48% de lo destinado para el pago mensual de las pasividades.

G.1. Total de Beneficiarios por Rangos Haberes Remunerativos – Todos los Regímenes

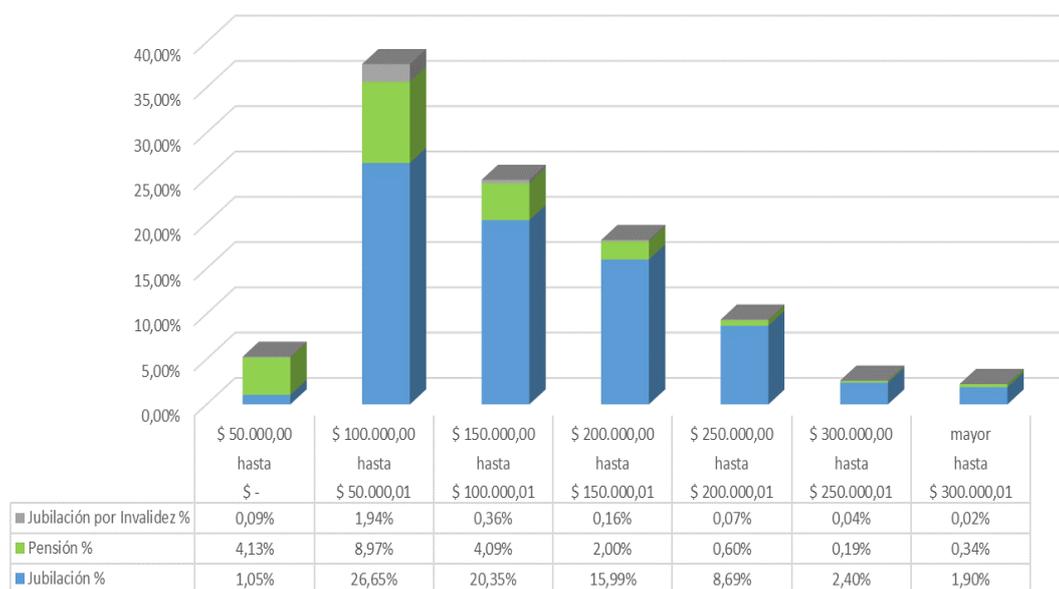


Fuente: Propia - Gcía. Planificación, Estadísticas y Control de Gestión C.P.S.

Analizando desde los Tipos de Beneficios que otorga esta Caja de Previsión Social, el 77% corresponde a Jubilaciones y Retiros Policiales que se llevan casi el 83% del total de los montos abonados por mes. Caso inverso son las Pensiones que siendo el 20,31% de los beneficios, se destina el 15,26% de los recursos.

G.2. Total de Beneficiarios por Rangos Remunerativos y Tipos de Beneficios - Todos los Regímenes.

Porcentaje de Beneficiarios por Rango de Haberes y Tipo de Beneficio



Fuente: Propia - Gcia. Planificación, Estadísticas y Control de Gestión C.P.S.

Si vemos la distribución desde los Tipos de Regímenes Principal, el 65% (12.995 beneficios) son del GENERAL, el 21,6% (4.309 beneficios) del DOCENTE y el 12,8% (2.551 beneficios) al POLICIAL, siendo el 0,6% (115 beneficios) restante lo correspondiente a las pensiones No Contributivas de los Veteranos de Guerra de Malvinas, de las cuales somos meramente administradores.

G.3. Total de Beneficiarios y Haberes Remunerativos por Régimen Secundario y Edad según Género

Régimen	Masculino					Femenino				
	< 65	Remunerativo	≥ 65	Remunerativo	Total	< 60	Remunerativo	≥ 60	Remunerativo	Total
Adm. Pública	603	\$ 52.482.117,21	759	\$ 68.991.779,05	\$ 121.473.896,26	598	\$ 51.188.389,13	2556	\$ 206.055.929,25	\$ 257.244.318,38
Docentes	601	\$ 80.426.599,13	340	\$ 50.755.172,10	\$ 131.181.771,23	1360	\$ 184.984.626,15	2008	\$ 302.662.564,80	\$ 487.647.190,95
Cámara Diputados	76	\$ 14.012.295,74	108	\$ 20.422.371,32	\$ 34.434.667,06	87	\$ 13.645.872,26	178	\$ 27.543.356,74	\$ 41.189.229,00
S.A.T.	35	\$ 4.067.919,03	30	\$ 3.517.164,90	\$ 7.585.083,93	17	\$ 1.594.103,06	31	\$ 2.847.398,83	\$ 4.441.501,89
Prof. Sanidad	56	\$ 8.131.235,69	74	\$ 12.807.709,31	\$ 20.938.945,00	72	\$ 8.969.206,59	219	\$ 32.390.540,89	\$ 41.359.747,48
Vitalidad	197	\$ 24.229.595,57	289	\$ 31.086.309,34	\$ 55.315.904,91	77	\$ 7.465.323,39	355	\$ 30.808.976,22	\$ 38.274.299,61
S.P.S.E. Energía	275	\$ 51.521.326,53	265	\$ 44.421.586,93	\$ 95.942.913,46	74	\$ 11.684.673,38	228	\$ 30.330.662,57	\$ 42.015.335,95
S.P.S.E. Fentos	143	\$ 25.249.369,34	98	\$ 14.307.529,20	\$ 39.556.898,54	32	\$ 4.149.274,37	80	\$ 9.126.784,96	\$ 13.276.059,33
Municipales	989	\$ 90.867.988,56	929	\$ 87.530.655,35	\$ 178.398.643,91	644	\$ 51.643.272,60	1377	\$ 112.057.419,45	\$ 163.700.692,05
Policial	1067	\$ 203.611.969,01	628	\$ 110.085.277,10	\$ 313.697.246,11	280	\$ 42.314.162,45	576	\$ 81.859.819,89	\$ 124.173.982,34
Bancarios	91	\$ 20.227.366,27	149	\$ 38.088.084,16	\$ 58.315.450,43	32	\$ 6.288.605,22	180	\$ 38.642.131,49	\$ 44.930.736,71
Judiciales	118	\$ 39.415.101,41	151	\$ 57.733.273,91	\$ 97.148.375,32	78	\$ 24.852.477,36	348	\$ 105.622.322,26	\$ 130.474.799,62
SCD	0	\$ -	5	\$ 513.120,47	\$ 513.120,47	1	\$ 39.270,22	10	\$ 808.718,71	\$ 847.988,93
Fo.Mi.Cruz	4	\$ 570.631,77	5	\$ 818.042,50	\$ 1.388.674,27	8	\$ 716.654,20	12	\$ 2.049.674,33	\$ 2.766.328,53
I.D.U.V.	27	\$ 2.946.057,19	25	\$ 2.611.048,68	\$ 5.557.105,87	17	\$ 1.527.870,98	45	\$ 4.128.784,93	\$ 5.656.655,91
Aeronauticos	4	\$ 699.151,34	4	\$ 607.778,28	\$ 1.306.929,62	0	\$ -	1	\$ 231.266,81	\$ 231.266,81
Previsional	21	\$ 2.808.294,35	13	\$ 1.771.012,24	\$ 4.579.306,59	22	\$ 2.666.982,10	54	\$ 6.661.866,20	\$ 9.328.848,30
Pensiones Ley 2747 (*)	63	\$ 3.672.545,94	37	\$ 2.156.892,06	\$ 5.829.438,00	5	\$ 291.471,90	10	\$ 582.943,80	\$ 874.415,70
UN.E.PO.S.C.	3	\$ 354.792,85	5	\$ 384.184,60	\$ 738.977,45	0	\$ -	2	\$ 192.566,90	\$ 192.566,90
Inst. de Energía	1	\$ 207.936,35	3	\$ 571.938,75	\$ 779.875,10	2	\$ 378.544,30	0	\$ -	\$ 378.544,30
A.S.I.P.	1	\$ 132.498,84	0	\$ -	\$ 132.498,84	0	\$ -	0	\$ -	\$ -
SAMIC	0	\$ -	1	\$ 237.283,15	\$ 237.283,15	0	\$ -	0	\$ -	\$ -
DISTRIGAS	0	\$ -	0	\$ -	\$ -	1	\$ 172.566,35	0	\$ -	\$ 172.566,35
TOTAL	4375	\$ 625.634.792,12	3918	\$ 549.418.213,40	\$ 1.175.053.005,52	3407	\$ 414.573.346,01	8270	\$ 994.603.729,03	\$ 1.409.177.075,04

Fuente: Propia - Gcia. Planificación, Estadísticas y Control de Gestión C.P.S.

Tomando como dato las edades de accesibilidad al beneficio a nivel nacional y gran parte de las Cajas Provinciales no transferidas, tenemos casi el 39% de los beneficiarios por debajo de las mismas, significando el 40,25% de los haberes abonados mensualmente, el que a diciembre del año 2021 llegó a PESOS UN MIL CUARENTA MILLONES DOSCIENTOS OCHO MIL CIENTO TREINTA Y OCHO (\$ 1.040.208.138,-). (cuadro G.3.)

Otro dato que creemos importante detallar es que el 41,5% de los beneficios pertenecen al género masculino y el 58,5% al femenino, siendo el motivo de tal diferencia la baja edad a la cual pueden acceder al beneficio las mujeres como también la mayor expectativa de vida que suele tener dicho género, quienes a su vez es mayoritario en los beneficios de pensiones (cuadro G.4.).

G.4. Haberes Promedio incluido Veteranos de Guerra de Malvinas (Ley N° 2747 – VGM).

Régimen	Beneficios			Haberes	Promedio
	Total	Masculino	Femenino		
Administración Pública	9056	3639	5417	\$ 1.178.726.700,27	\$ 130.159,75
Docente	4309	941	3368	\$ 618.828.962,18	\$ 143.613,13
Policia	2551	1695	856	\$ 437.871.228,45	\$ 171.646,89
Municipal	3939	1918	2021	\$ 342.099.335,96	\$ 86.849,29
VGM	115	100	15	\$ 6.703.853,70	\$ 58.294,38
TOTALES	19970	8293	11677	\$ 2.584.230.080,56	\$ 129.405,61

Fuente: Propia - Gcia. Planificación, Estadísticas y Control de Gestión C.P.S.

Desde el punto de vista de la distribución geográfica, aproximadamente el 70% de las pasividades se encuentran con domicilio declarado en los departamentos de Güer Aike (Rio Gallegos, 28 de Noviembre y Rio Turbio) y Deseado (Caleta Olivia, Las Heras, Pico Truncado y Puerto Deseado), siendo significativo el 12% que declaran fueran de la Provincia, ya que en los otros 5 departamentos queda el 18% restante de los beneficios, dando lugar esto, que más del 14% de los recursos destinados por mes para el pago de las pasividades son girados fuera de Santa Cruz (cuadro G.5.).

G.5. Geodistribución de Beneficios y Remuneraciones.

Localidad	Beneficios	Remunerativo	Promedio
28 de Noviembre	395	\$ 44.509.021,85	\$ 112.681,07
Caleta Olivia	2490	\$ 328.832.925,21	\$ 132.061,42
Piedra Buena	507	\$ 56.287.454,23	\$ 111.020,62
El Calafate	641	\$ 84.269.717,31	\$ 131.466,02
El Chaltén	24	\$ 3.622.687,99	\$ 150.945,33
Gobernador Gregores	408	\$ 44.720.546,88	\$ 109.609,18
Las Heras	540	\$ 55.694.004,13	\$ 103.137,04
Los Antiguos	377	\$ 44.608.918,28	\$ 118.326,04
Perito Moreno	499	\$ 59.788.968,53	\$ 119.817,57
Pico Truncado	836	\$ 97.998.725,45	\$ 117.223,36
Puerto Deseado	677	\$ 79.073.863,63	\$ 116.800,39
Puerto San Julián	610	\$ 75.421.997,31	\$ 123.642,62
Puerto Santa Cruz	399	\$ 46.390.891,31	\$ 116.267,90
Río Gallegos	8596	\$ 1.130.926.646,05	\$ 131.564,29
Río Turbio	523	\$ 65.436.908,25	\$ 125.118,37
Resto (*)	2448	\$ 366.646.804,15	\$ 149.774,02
TOTALES	19970	\$ 2.584.230.080,56	\$ 129.405,61

Fuente: Propia - Gcia. Planificación, Estadísticas y Control de Gestión C.P.S.

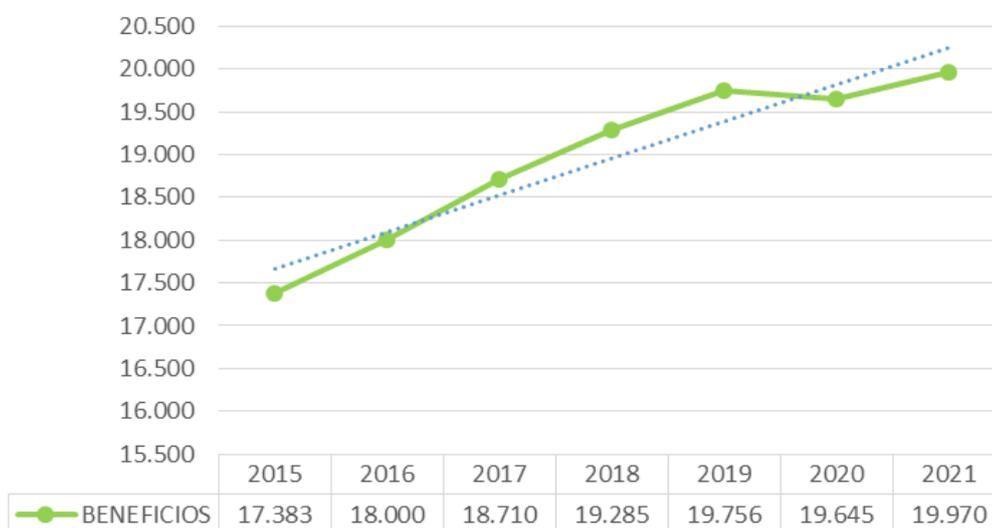
Para concluir con este ítem (cuadros y gráficos G.6, G.7. y G.8.), yendo a un estudio de las variaciones interanuales desde el año 2015 al 2021, se puede apreciar un crecimiento aproximado anual del 14,88% de los beneficios por todo el periodo, el cual sufrió un retroceso en el año 2020, vinculado a la gran cantidad de decesos ocasionados por la Pandemia del COVID-19 y también al confinamiento que limitó el otorgamiento de nuevos beneficios, percibiendo una leve recuperación en el año 2021 que de igual manera es un 30% inferior al año 2019 pre-pandémico.-

G.6. Crecimiento de la Población Pasiva. Cantidad de Beneficios al finalizar cada periodo.

N°	REGIMEN	dic-15	dic-16	dic-17	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	Variación 2015-2021	
		Ben.	Diferencia	Ben.						
1	Adm. Pública	4.279	4384	4524	4577	4609	4522	4.519	240	5,61%
2	Docentes	3.499	3636	3807	3997	4158	4184	4.309	810	23,15%
3	Cámara Diputados	380	396	423	443	441	441	449	69	18,16%
4	S.A.T.	95	105	114	112	112	113	113	18	18,95%
5	Prof. Sanidad	282	310	344	375	394	394	418	136	48,23%
6	Vialidad	915	933	939	938	934	918	918	3	0,33%
7	S.P.S.E. Energía	760	774	802	828	845	839	842	82	10,79%
8	S.P.S.E. Fentos	328	330	337	336	351	349	353	25	7,62%
9	Municipales	3.052	3208	3416	3596	3787	3811	3.939	887	29,06%
10	Policial	2.416	2503	2525	2561	2582	2547	2.551	135	5,59%
11	Bancarios	423	433	435	444	452	447	452	29	6,86%
12	Judiciales	626	634	662	681	686	680	695	69	11,02%
13	SCD	19	19	19	19	18	17	16	-3	-16,56%
14	Fo.Mi.Cruz	23	24	26	26	26	25	29	6	26,09%
15	I.D.U.V.	80	92	109	114	116	111	114	34	42,50%
16	Aeronauticos	5	7	8	9	9	9	9	4	78,51%
17	Previsional	79	88	95	102	106	107	110	31	39,24%
18	Pensiones Ley 2747 (*)	115	116	116	115	116	116	115	0	0,00%
19	UN.E.PO.S.C.	4	5	4	7	9	9	10	6	150,00%
20	Inst. de Energia	3	3	5	5	5	6	6	3	100,00%
21	A.S.I.P.							1	1	100,00%
22	SAMIC							1	1	100,00%
23	DISTRIGAS							1	1	100,00%
TOTAL		17.383	18.000	18.710	19.285	19.756	19.645	19.970	2587	14,88%

Fuente: Propia - Gcia. Planificación, Estadísticas y Control de Gestión C.P.S.

Variación Interanual de Beneficios

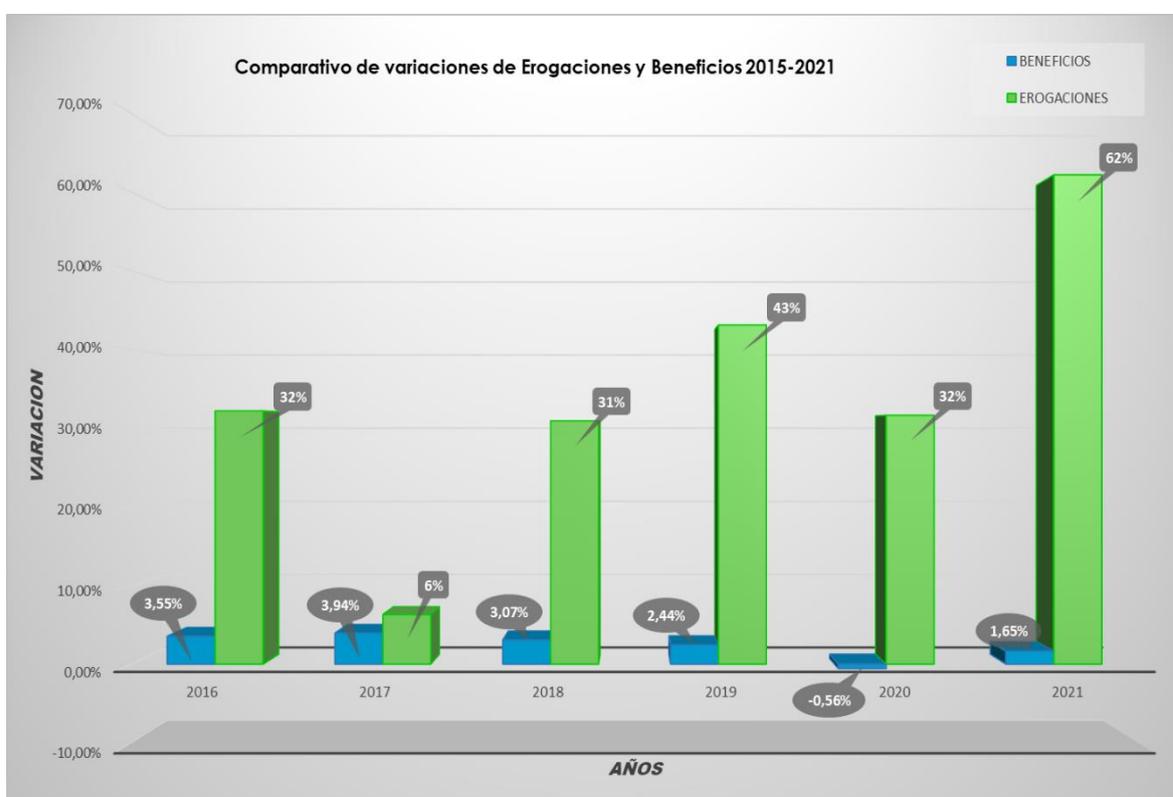


Fuente: Propia - Gcia. Planificación, Estadísticas y Control de Gestión C.P.S.

G.7. Comparativo Interanual de Erogaciones para cubrir los Haberes Totales y cantidad de Beneficios. (a Diciembre de cada año).

AÑO	EROGACIONES	BENEFICIOS	VARIACION EROGACIONES	VAR. BENEFICIOS	VARIACION % EROGACIONES	VAR. % BENEFICIOS
2015	\$ 500.554.015,35	17.383	\$ -	0	0%	0,00%
2016	\$ 661.711.911,51	18.000	\$ 161.157.896,16	617	32%	3,55%
2017	\$ 703.398.761,14	18.710	\$ 41.686.849,63	710	6%	3,94%
2018	\$ 920.998.890,78	19.285	\$ 217.600.129,64	575	31%	3,07%
2019	\$ 1.318.139.600,68	19.756	\$ 397.140.709,90	471	43%	2,44%
2020	\$ 1.735.172.967,71	19.645	\$ 417.033.367,03	-111	32%	-0,56%
2021	\$ 2.814.733.614,14	19.970	\$ 1.079.560.646,43	325	62%	1,65%
2015/21			\$ 2.314.179.598,79	2.587	462%	14,88%

Fuente: Propia - Gcia. Planificación, Estadísticas y Control de Gestión C.P.S. (Se tomó el año 2015 como base 0)



Fuente: Propia - Gcia. Planificación, Estadísticas y Control de Gestión C.P.S.

HABERES / HABER PROMEDIO

En lo referente a los Haberes, ya en varios puntos de lo descrito precedentemente hicimos alusión a los impactos de éstos relacionandolos con los Beneficios, marcando como relevante el crecimiento interanual en erogación de recursos para el pago de pasividades en el periodo comprendido entre los años 2015 a 2021, siendo un acumulado del 462% en comparación a la cantidad de Beneficios, cuya variación fue del casi el 15%.

El motivo de tal variación se puede ver en el cuadro y grafico G.7, donde en el primer trienio del periodo estudiado (2016 – 2017 – 2018), el incremento de los beneficios estuvo entre el 3 y 4% y el de las erogaciones alcanzó al 32% con un casi inexistente 6% en el año 2017.

En cambio, en el segundo trienio ocurre lo inverso, se reducen y hasta retrocedieron (año 2020) los beneficios otorgados por año, pero si se percibe un marcado aumento en las erogaciones que llegó a un 62% en este año de análisis, pudiendo recuperarse producto de las paritarias salariales.-

Al tratar el Haber Promedio, según cuadro G.4., se puede ver que discriminados según el Régimen Principal, separando a los Municipales del General, el que mejor promedio tiene es el POLICIAL, lo sigue el DOCENTE, el GENERAL (Administración Publica) y por último el MUNICIPAL, siendo la media de PESOS CIENTO VEINTINUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCO CON SESENTA Y UN CENTAVOS (\$ 129.405,61), estando por debajo de esta cifra solo el régimen Municipal y las pensiones no contributivas de “Veteranos de Guerra de Malvinas”.

FUNCIONAMIENTO

En lo netamente previsional y de acuerdo a lo descripto en los cuadros y gráficos a continuación, se otorgaron 1035 nuevos beneficios en el año, casi duplicando a los del año 2020 (533 beneficios) y levemente inferior a los años 2017 y 2018, no logrando aun el máximo alcanzado en el 2015.

G.8. Altas de Beneficios por Régimen Principal y Secundario del año 2021 y totales por género.

N°	REGIMEN	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
1	Adm. Pública	3	13	9	16	20	10	21	12	13	17	21	14	169
2	Docentes	3	3	8	13	19	15	35	20	20	17	36	34	223
3	Cámara Diputados	0	2	1	6	3	2	1	4	3	2	2	2	28
4	S.A.T.	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3
5	Prof. Sanidad	2	2	4	0	2	2	4	3	2	3	5	2	31
6	Vialidad	3	3	2	3	2	0	1	4	0	4	0	6	28
7	SPSE Energía	0	1	2	3	4	2	4	3	1	6	2	3	31
8	SPSE Fentos	0	2	2	0	1	2	2	1	2	2	4	0	18
9	Municipales	8	10	15	30	37	13	32	36	40	27	30	43	321
10	Policial	11	10	8	9	8	3	8	16	10	3	10	4	100
11	Bancarios	1	0	1	2	5	2	5	1	5	2	0	1	25
12	Judiciales	0	2	1	3	4	1	2	8	1	1	5	2	30
13	SCD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Fo.Mi.Cruz	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0	1	5
15	I.D.U.V.	0	1	0	1	2	0	1	0	1	1	1	1	9
16	Aeronauticos	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
17	Previsional	0	0	0	0	1	1	2	0	1	1	0	0	6
18	V.G.M. (*)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3
19	UNEPOSC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
20	INST. DE ENERGIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	A.S.I.P.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
22	SAMIC	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
23	DISTRIGAS	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	TOTAL	31	49	56	86	109	55	118	110	101	89	118	113	1035
	MASCULINO	12	17	16	29	41	24	46	54	54	39	61	51	444
	FEMENINO	19	32	40	57	68	31	72	56	47	50	57	62	591

Fuente: Propia - Gcia. Planificación, Estadísticas y Control de Gestión C.P.S.



En lo referente a las bajas, y debido a la gran cantidad de decesos por el COVID-19 y todo lo que ello trajo aparejado, en el 2021 hubo una disminución de 710 beneficios, los que neteados con las altas, dan un variable positiva de 325 pasividades, cifra 31% inferior al año Pre-pandémico y si comparamos con el año 2020, por primera vez en años la cantidad de beneficios en ese ejercicio retrocedieron, pudiendo ver dichas variaciones detalladas en el cuadro y gráfico G.7.

G.9. Bajas de Beneficios por Régimen Principal y Secundario del año 2021 y totales por género.

N°	REGIMEN	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
1	Adm. Pública	23	18	22	9	23	18	22	10	6	10	20	13	194
2	Docentes	11	10	10	11	6	4	7	8	6	10	14	1	98
3	Cámara Diputados	2	0	1	5	2	2	1	0	2	1	4	0	20
4	S.A.T.	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	4
5	Prof. Sanidad	2	2	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	7
6	Vialidad	3	5	3	2	4	2	2	3	2	0	0	1	27
7	SPSE Energía	2	3	2	1	2	1	2	3	3	0	3	2	24
8	SPSE Fentos	3	0	0	3	2	1	0	3	1	2	0	0	15
9	Municipales	19	19	21	9	19	17	12	15	10	15	12	14	182
10	Policial	13	14	7	7	10	5	7	2	7	5	6	10	93
11	Bancarios	2	0	0	3	2	2	2	2	2	0	2	0	17
12	Judiciales	5	1	2	0	1	1	0	3	1	0	1	2	17
13	SCD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Fo.Mi.Cruz	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
15	L.D.U.V.	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	3
16	Aeronauticos	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
17	Previsional	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	3
18	V.G.M. (*)	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	4
19	UNEPOSC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	INST. DE ENERGIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	A.S.I.P.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	SAMIC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	DISTRIGAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	88	72	68	52	76	53	56	52	41	43	63	46	710
	MASCULINO	47	41	35	24	36	21	35	23	23	18	28	28	359
	FEMENINO	41	31	33	28	40	32	21	29	18	25	35	18	351

Fuente: Propia - Gcia. Planificación, Estadísticas y Control de Gestión C.P.S.



Durante el transcurso del año 2021, se otorgaron beneficios de tres nuevos Regímenes Secundarios, tratándose de A.S.I.P. (Agencia Santacruceña de Ingresos Públicos), SAMIC – Hospital de Alta Complejidad de El Calafate y DISTRIGAS.-

SOSTENIBILIDAD

Siendo este tema un punto relevante a estudiar, y casi primordial para la reducción del DEFICIT financiero objeto de este documento, en lo que respecta a la Caja de

Previsión Social, la Tasa de Sostenibilidad está en 2,88 siendo insuficiente para que el sistema pueda ser autosustentable en el tiempo, y como se puede percibir en el cuadro (Grafico 1) de página 8, se encuentra en retroceso y por debajo de la media de los últimos 15 años, siempre teniendo en cuenta los años atípicos del 2020/21 que hubo muchas bajas de beneficios en comparación a la cantidad de incorporaciones en la Administración Pública Provincial y Municipal.

G.10. Comparativo de Beneficios y Aportes por Régimen.

N°	REGIMEN	TOTAL BENEFICIOS	TOTAL APORTES	DIFERENCIAS	%
1	Adm. Pública	\$ 4.501.403.594,60	\$ 1.878.116.718,26	\$ -2.623.286.876,34	-58%
2	Docentes	\$ 7.161.687.555,93	\$ 5.911.515.334,26	\$ -1.250.172.221,67	-17%
3	Cámara Diputados	\$ 869.496.122,35	\$ 326.122.440,84	\$ -543.373.681,51	-62%
4	S.A.T.	\$ 141.460.327,04	\$ 48.444.550,99	\$ -93.015.776,05	-66%
5	Prof. Sanidad	\$ 696.214.689,17	\$ 1.833.876.203,93	\$ 1.137.661.514,76	163%
6	Vialidad	\$ 1.074.534.830,69	\$ 291.535.707,82	\$ -782.999.122,87	-73%
7	SPSE Energía	\$ 1.617.899.361,70	\$ 775.672.546,19	\$ -1.463.485.231,96	-90%
8	SPSE Fentos	\$ 621.258.416,45	\$ -	\$ -	0%
9	Municipales	\$ 3.913.826.840,77	\$ 4.676.511.030,48	\$ 762.684.189,71	19%
10	Policial	\$ 4.963.415.426,57	\$ 2.936.433.569,72	\$ -2.026.981.856,85	-41%
11	Bancarios	\$ 1.304.875.422,29	\$ 17.057.940,69	\$ -1.287.817.481,60	-99%
12	Judiciales	\$ 2.495.905.517,06	\$ 1.233.997.872,60	\$ -1.261.907.644,46	-51%
13	SCD	\$ 16.145.240,05	\$ -	\$ -16.145.240,05	-100%
14	Fo.Mi.Cruz	\$ 47.300.776,66	\$ 76.326.237,92	\$ 29.025.461,26	61%
15	I.D.U.V.	\$ 129.143.649,11	\$ 88.319.483,36	\$ -40.824.165,75	-32%
16	Aeronauticos	\$ 18.490.573,81	\$ 10.881.154,80	\$ -7.609.419,01	-41%
17	Previsional	\$ 164.720.688,86	\$ 55.913.980,84	\$ -108.806.708,02	-66%
18	V.G.M. (*)	\$ 72.827.369,36	\$ -	\$ -72.827.369,36	-100%
19	UNEPOSC	\$ 10.279.525,12	\$ 22.884.146,64	\$ 12.604.621,52	123%
20	INST. DE ENERGIA	\$ 12.577.378,62	\$ 46.171.189,61	\$ 33.593.810,99	267%
21	ASIP	\$ 723.812,00	\$ 71.050.095,99	\$ 70.326.283,99	100%
22	SAMIC	\$ 1.568.213,95	\$ 334.424.164,23	\$ 332.855.950,28	100%
23	DISTRIGAS	\$ 841.970,90	\$ 127.335.343,90	\$ 126.493.373,00	100%
	(*) No es Reg. Prev.	\$ 29.836.597.303,06	\$ 20.762.589.713,07	\$ -9.074.007.589,99	-30%

Fuente: Propia - Gcia. Planificación, Estadísticas y Control de Gestión C.P.S.

Analizando la parte económica – financiera, en el cuadro G.10., exponemos abierto por cada uno de los Regímenes Secundarios, los RECURSOS obtenidos por los Aportes y Contribuciones de los afiliados activos en contrapartida a las EROGACIONES para cubrir las Pasividades durante el ejercicio 2021, pudiendo distinguir que el DEFICIT estructural de esta entidad llegó a un 30%, sin ponderar en este análisis demás recursos estipulados por Leyes.

✚ ESQUEMA AHORRO – INVERSION – FINANCIAMIENTO (AIF).

Seguidamente en el cuadro G.11., si considerásemos que la totalidad de los RECURSOS devengados ingresaran a la Entidad, sumadas las Leyes N° 23.966 (Nacional) y N° 2401 (Provincial); lo correspondiente al art.52 inc. c) de la Ley 3189; las Transferencias Provinciales para cubrir la diferencia de la Ley N° 1864 – Régimen Policial y pensiones no contributivas Ley N° 2747 - “Veteranos de Guerra de Malvinas”, como así también las Transferencias Nacionales (ANSES), alcanzamos el total del punto V), monto al cual le deducimos la sumatoria de las EROGACIONES devengadas para abonar los Beneficios y el gasto de funcionamiento del Ente, se obtiene un resultado para el año de análisis de un **6,46 % Deficitario** (Columna 1).

Si para el mismo cálculo anterior NO considerásemos los fondos recibidos del Tesoro Provincial (Contribuciones Figurativas) para cubrir el Régimen Policial y la pensiones de Veteranos de Guerra de Malvinas, el resultado negativo aumenta a un 15 % (Columna 2); y como último compute, si a su vez tomamos en cuenta que casi la totalidad de los aportes y contribuciones de las Municipalidad y Comisiones de Fomento no son percibidas periódicamente, el índice anual del DEFICIT llega al 39,53% (Columna 3), cifra que es cubierta por el Gobierno Provincial a fin de no quebrantar con los compromisos y obligaciones de la CAJA DE LA PROVINCIA.

G.11. AIF Anualizado 2021.

CONCEPTO	Columna I	Columna II	Columna III
I) RECURSOS POR APORTES Y CONTRIB.	\$ 20.763.398.352,67	\$ 20.763.398.352,67	\$ 16.158.112.695,27
II) RECURSOS TRIBUTARIOS			
- Ley N° 23.966	\$ 420.751.667,95	\$ 420.751.667,95	\$ 420.751.667,95
- Ley N° 2.401	\$ 3.734.221.970,90	\$ 3.734.221.970,90	\$ 3.734.221.970,90
III) OTROS RECURSOS			
- Aporte Solidario (Ley N° 3189)	\$ 268.097.252,33	\$ 268.097.252,33	\$ 268.097.252,33
IV) TRANSF. CTES. NACIONAL./PROVINC.	\$ -		
- ANSES	\$ 1.004.000.000,00	\$ 1.004.000.000,00	\$ 1.004.000.000,00
- Ley N° 1864 (Art. 2°)	\$ 2.025.978.107,61	\$ -	\$ -
- Ley N° 2747 - Pensiones	\$ 72.827.369,36	\$ -	\$ -
V) TOTAL RECURSOS	\$ 28.289.274.720,82	\$ 26.190.469.243,85	\$ 21.585.183.586,45
VI) TOTAL EROGACIONES CTES.	\$ 29.836.575.303,06	\$ 29.836.575.303,06	\$ 29.836.575.303,06
VII) RESULTADO PREV. CTE. (V-VI)	-\$ 1.547.300.582,24	-\$ 3.646.106.059,21	-\$ 8.251.391.716,61
VIII) TOTAL GS. FUNCIONAMIENTO	\$ 281.594.278,72	\$ 281.594.278,72	\$ 281.594.278,72
- Personal	\$ 239.466.984,28	\$ 239.466.984,28	\$ 239.466.984,28
- Bienes de Consumo	\$ 7.138.373,71	\$ 7.138.373,71	\$ 7.138.373,71
- Servicios no Personales	\$ 22.219.376,43	\$ 22.219.376,43	\$ 22.219.376,43
- Bs. de Capital	\$ 12.769.544,30	\$ 12.769.544,30	\$ 12.769.544,30
IX) RESULTADO FINANCIERO (VII-VIII)	-\$ 1.828.894.860,96	-\$ 3.927.700.337,93	-\$ 8.532.985.995,33
DEFICIT ANUAL	-6,46%	-15,00%	-39,53%

Fuente: Propia - Gcia. Planificación, Estadísticas y Control de Gestión C.P.S.

Como observación final, y a fin de detallar las Transferencias para cubrir el DEFICIT que recibimos por parte del Tesoro Provincial y asistencia Nacional en el periodo de análisis, enumeramos lo siguiente:

TRANSF. TESORO PROVINCIAL (Aportes p/ Déficit) \$ 8.532.985.995,00 (*)

PAGO DEUDA C.S.S. (Amortización Deuda) \$ 2.179.659.260,00

TOTAL RECURSOS PROVINCIALES \$ 10.712.645.255,00

TRANSFERENCIAS NACIONALES – ANSES \$ 1.004.000.000,00

TOTAL RECURSOS p/ DEFICIT C.P.S. 2021 \$ 11.716.645.255,00

(*) Se considera el importe de \$ 4.605.285.657 correspondiente a Deuda Municipios

Por lo expuesto precedentemente y en concordancia con la reciente aprobación de la **Ley N° 3755 de Administración Financiera** de la provincia de Santa Cruz, creemos que es el momento oportuno para aplicar lo aprendido y por aprender en lo pertinente al funcionamiento y experiencia de la Administración Financiera Gubernamental Nacional; todo esto en paralelo a la inminente necesidad de modernizar y desburocratizar la CAJA DE PREVISION SOCIAL de la provincia – entidad objeto de estudio - ya que día a día los criterios y proyecciones en lo que respecta a la Previsión Social están en constantes cambio, y si no tomamos con seriedad el tema, se tornará en insostenible el tan anhelado régimen público, solidario, de reparto y gratuito que se implementó hace 60 años atrás.

Capítulo IV

PROPUESTAS DE SOLUCIONES

Conforme con los elementos considerados, la Caja presenta una situación de déficit estructural y actuarial, dado que el valor actual de los compromisos excede al de los ingresos.

Tal déficit es de carácter económico con efecto financiero inmediato, teniendo en cuenta que en el presente se observan sus efectos ya que los ingresos por aportes se equiparan a los egresos por beneficios. Como puede apreciarse en los cuadros de Evolución de las Inversiones, tal situación se agravará en el corto y mediano plazo.

El fortalecimiento de la financiación pública en la seguridad social implica un esfuerzo de los gobiernos para garantizar un piso mínimo de protección social en la vejez. Esto es uno de los problemas cruciales de los sistemas de pensiones ya que comprometen expectativas de los ciudadanos a futuro, pero al mismo tiempo se encuentran sometidos a continuas restricciones presupuestarias que dependen del comportamiento de la economía.

La situación financiera actual de la CAJA DE PREVISION SOCIAL y su proyección, muestran la necesidad de implementar Ajustes Legales y Técnicos del Régimen, todo ello sujeto al respectivo análisis jurídico e institucional.

Las propuestas las realizamos desde dos enfoques primordiales que detallamos a continuación:

A. Ajustes en el Régimen de Aportes: estableciendo mayores aportes personales y/o contribuciones patronales (como así también las contribuciones adicionales – Ley 23.966 y 2.401), o bien generando recursos financieros para afrontar los déficits operativos crecientes.

Dentro del esquema de contribuciones obligatorias se puede plantear un esquema que establezca tasas de aportes totales sobre la base de los aportes técnicos de equilibrio. De esta manera todo nuevo ingresante a la Caja generará recursos compatibles con sus beneficios estimados y por lo tanto no incrementará el déficit actuarial. Es importante señalar que los aportes colectivos para establecer el equilibrio actuarial son superiores a los aportes individuales, lo que implica (manteniendo el actual esquema de beneficios) la necesidad de generar recursos adicionales.

Debe tenerse presente que el incremento de las tasas de aportes personales significan un ingreso efectivo de recursos para la atención del déficit operativo, sin embargo implica la reducción del salario de bolsillo de los empleados, teniendo ello un efecto limitado.

En cuanto a los recursos exógenos puede plantearse la incorporación de pagos adicionales a cargo de terceros que permitan cubrir las diferencias.

B. Ajustes Técnicos en el Régimen de Beneficios

- ♦ Modificación de los requisitos jubilatorios: estableciendo edades y antigüedades mínimos similares a las del Régimen Nacional. Entendemos que el requisito de edades es indispensable, ya que las antigüedades mínimas de 25 y 30 permiten generar beneficios de jubilación a edades muy tempranas (45 o 50 años por ejemplo).
- ♦ Promedio Salarial: En la actualidad se considera el promedio de los últimos 60 meses. Este aspecto tiene en cuenta sólo parcialmente el hecho de que la trayectoria laboral del empleado haya pasado por diferentes categorías, en general con remuneración creciente en términos reales (como mínimo al considerar adicionales por la mera antigüedad). De esta forma cabe considerar incrementar el número de meses para el cálculo del promedio a 120 meses (asimilándolo al régimen nacional).
- ♦ Modificación de los Porcentajes de Beneficios: en especial en el caso de los beneficios de pensión e invalidez se puede plantear porcentajes relacionados con el beneficio de jubilación, con porcentajes de hasta el 75% de la jubilación que hubiere percibido el afiliado.
- ♦ Esquemas de Ajuste de Beneficios en función de la edad de acceso a la jubilación del afiliado: Se puede plantear un esquema de factores de reducción para el acceso a jubilaciones a edad menores a la edad de referencia (por ejemplo 65 años) compatibles con una equivalencia técnica actuarial, que contemple la menor cantidad de años de aportes y la mayor cantidad de años de pago de beneficio. Como regla práctica (y primera aproximación) puede pensarse en una reducción del orden del 5% por cada año de diferencia entre la edad alcanzada a la jubilación y la edad de referencia (65 años).

La implementación de estos ajustes puede realizarse conforme con los esquemas siguientes:

- ✓ Aplicación inmediata a todos los afiliados activos y pasivos.
- ✓ Aplicación exclusivamente a los nuevos empleados que se afilien.
- ✓ Aplicación gradual a los afiliados activos y pasivos, mediante un régimen de transición. Por ejemplo estableciendo un régimen de prorrateo para la determinación de la nueva edad de jubilación, tal que a los ya estén en condiciones de jubilarse no se les aplica ajuste, a los ingresantes se le aplica el 100% y al stock de afiliados en actividad se procede a establecer una edad intermedia entre la anterior y la nueva en función al tiempo de servicio cumplido a la fecha de vigencia del ajuste.

CONCLUSIONES GENERALES

En nuestro país la cobertura previsional ha estado históricamente asociada con el empleo registrado o formal de la economía, quedando un significativo segmento de adultos

mayores fuera de la misma, como consecuencia de su imposibilidad de acceder a los beneficios del sistema por no reunir la totalidad de los requisitos requeridos por la normativa o por haber permanecido en la economía informal durante su trayectoria laboral.

Respecto del objetivo de autofinanciamiento, cabe señalar que el mismo se ha dejado de cumplir desde hace ya cuatro décadas. Los estudios demográficos publicados recientemente auguran que en 2050 la Argentina tendría que afrontar un crecimiento significativo del gasto social, donde uno de los efectos más relevantes se generaría en la redistribución intergeneracional de recursos desde los jóvenes hacia los adultos mayores, producto de la reducción del gasto en educación y el necesario incremento de los recursos destinados a la Seguridad Social.

Creemos que el sistema previsional argentino en su totalidad, debe aceptar que necesita la revisión inmediata de sus institutos y organismos, haciendo hincapié en esto, aprovechamos a mencionar algunas temáticas a tener en cuenta:

- a) La existencia de reglas no del todo consistentes en relación a la posibilidad de tener más de un beneficio (jubilación y pensión), solo restringido por el tope en el monto a percibir por el beneficiario aplicado a la suma de las prestaciones.
- b) El análisis de la edad de retiro tomando en cuenta la tendencia al aumento de la esperanza de vida de la población vis a vis los problemas para generar empleo registrado, en especial para la población joven.
- c) La cuestión de las cajas provinciales que no han sido transferidas, que presentan mejores condiciones de acceso y de cálculo de las prestaciones que el sistema nacional, como Santa Cruz, y cuyos déficits son financiados, al menos parcialmente, por el Estado Nacional.
- d) La pérdida en el poder adquisitivo de las prestaciones, derivada de tener una movilidad asociada al IPC general y no a un índice de precios referido a la canasta representativa del consumo de los adultos mayores. De este caso podemos excluir a Santa Cruz por estar enganchado el haber a las paritarias de los variados sectores que representan a los empleados públicos administrativos y no tanto al IPC.
- e) El aumento de la movilidad de la población y la economía del trabajo esporádico están generando nuevas formas de trabajo informal, ya que la situación laboral de los trabajadores migrantes y los trabajadores de las plataformas digitales sigue siendo incierta.

Podemos enumerar también algunos puntos a tener presente por todo lo analizado y descrito en este documento:

- La evolución financiera del sistema previsional muestra una dinámica de paulatina pérdida de importancia del componente contributivo.
- Este fenómeno se produce por una combinación de factores:
 - 1) Estancamiento de la economía que genera una menor generación de empleo privado registrado.
 - 2) Debilidad del salario real.
- Adicionalmente se observa una cuña fiscal salarial elevada, en comparación con países de similar nivel de desarrollo.
- Es importante rediscutir la relevancia del factor contributivo. Una alternativa es re-balancear la presión impositiva salarial con otros recursos.

- Los ingresos tributarios que financian el gasto previsional son una consecuencia de las relaciones fiscales entre el gobierno federal y las provincias.
- Esto se produce porque los recursos tributarios se derivan de asignaciones específicas de recursos coparticipables. Por lo que las provincias resultan aportantes indirectos en el financiamiento de los sistemas previsionales.
- La histórica puja por la distribución de la renta federal genera volatilidad en el financiamiento previsional.
- Desvincular el financiamiento del sistema previsional de la problemática fiscal federal es un factor relevante para darle certidumbre al esquema.
- Una alternativa sería plantear un esquema fiscal federal con tres sectores en la distribución primaria: gobierno federal, sistema previsional y provincias (incluyendo la CABA). Esto requeriría una definición de reglas de distribución claras consistentes con las proyecciones financieras del gasto previsional.
- Otro aspecto razonable, sería que el financiamiento de los déficits de los sistemas previsionales provinciales no transferidos debería también estar incluido en este esquema de distribución (generando mayor certidumbre).

Los sistemas de seguridad social de todo el mundo se esfuerzan por adaptarse a estos cambios y tendencias mediante la innovación en materia de capacidades institucionales y de gestión. A medida que la comunidad mundial se recupera de la pandemia de COVID-19, las instituciones de seguridad social inician o aceleran la transformación digital de sus operaciones. La celeridad y la escalabilidad de las tecnologías digitales ofrecen medios únicos para ampliar el alcance de las instituciones y satisfacer el drástico aumento de la demanda de prestaciones y servicios de seguridad social, incluido el generado por acontecimientos extremos, como demuestra la experiencia reciente. La ampliación de la gama de servicios en el ámbito digital requiere esfuerzos simultáneos para la adaptación, la mejora y la diversificación de las competencias del personal institucional, con el fin de que dicho personal pueda seguir garantizando la excelencia en la prestación de servicios de la institución.

La gestión y la administración de la seguridad social seguirán evolucionando y desarrollando las capacidades institucionales para dar respuesta a estos desafíos y a los que se vislumbran en el horizonte. La globalización, el envejecimiento de la población, los avances tecnológicos, los riesgos extremos para la salud y el cambio climático ponen de relieve la urgencia de extender la cobertura de seguridad social, incrementando el número de personas cubiertas, así como el tipo y el alcance de las prestaciones proporcionadas. Se debe prever y atender las necesidades crecientes de la población que envejece, así como las de los migrantes, las mujeres, los niños, los jóvenes, las personas de edad avanzada, las minorías y las personas pobres.

En suma, el proceso de reforma a la seguridad social fue un trayecto zigzagueante y entrecruzado donde se articularon muchas demandas y problemas a resolver, pero también se conjugaron con restricciones y posibilidades domésticas e internacionales. Esto abrevó en un meandroso río por el cual corrió el agua de las reformas. Sin embargo desembocó en el sistema de protección social a la vejez más robusto de nuestra región, del cual los argentinos tenemos que sentirnos orgullosos y encarar un serio debate sobre su sustentabilidad y evolución a la luz de las tendencias demográficas, económicas y del

mercado de empleo. Este es el diálogo ausente que debemos que darnos inevitablemente en los años venideros.-

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Administración Nacional de la Seguridad Social. (2013). Inclusión vs. Privilegios. Buenos Aires:

ANSES – Datos y Estadística

ASAP – Dirección de Investigación y Asistencia Técnica – “Evolución y Financiamiento de la Previsión Social en Argentina”

Asociación Internacional de la Seguridad Social. (2010). Una Seguridad Social Dinámica para las Américas: Cohesión Social y Diversidad Institucional. Recuperado de <http://www.issa.int/esl/Resursy/ISSA-Publications/Dynamic-Social-Security-for-the-Americas-Social-Cohesion-and-Institutional-Diversity>

Banco Mundial. (1994). Envejecimiento sin crisis. Washington DC.

Bertín, Hugo – Diplomatura Co.Fe.Pre.S 2021

Bertranou, F. (editor) (2001) Temas y perspectivas de la cobertura previsional en Argentina, Brasil y Chile, OIT, Santiago de Chile.

Caja de Previsión Social de la Provincia de Santa Cruz – Ley N° 1782 y modificatorias.

CIFRA - Centro de Investigación y Formación de la República Argentina – Documento de Trabajo N° 2: “La Evolución del Sistema Previsional Argentino” (2009)

Di Gresia, Luciano – Diplomatura Co.Fe.Pre.S. 2021

Garcia Rapp, Jorge – Diplomatura Co.Fe.Pre.S. 2021

INFORME ANUAL 2021 Caja de Previsión Social de Santa Cruz – Gerencia de Planificación, Estadísticas y Control de Gestión.

INFORMES Valuación Actuariales de los años 2008 y 2012 de la Caja de Previsión Social de Santa Cruz

ISSA - “Prioridades para la Seguridad Social” Mundo 2022 / Tendencias, desafíos y soluciones – Ginebra, Octubre 2022

Ley N° 1068 – Emergencia del Sistema de Seguridad Social – Tierra del Fuego / Decreto N° 2049/17 Modificatorio aporte solidario sector pasivo.

Ley N° 1076 – Reforma Sistema Previsional – Tierra del Fuego / Decreto Reglamentario N°1928/17

Ley N° 1302 – Ley de sustentabilidad y fortalecimiento del Sistema de la Previsión Social de la Provincia – Tierra del Fuego.

Ley N° 3755 – Administración Financiera y Sistemas de Control del Sector Público Provincial – Santa Cruz, Julio 2021

“Libro Blanco de la Previsión Social” – Secretaría de Seguridad Social – Mayo 2003

Lousteau, M., Lopetegui, G., & Pereira, J. (2003, agosto 5). La reforma previsional: un debate impostergable. *El cronista*.

Mesa Lago, Carmelo (2004) “Evaluación de un cuarto de siglo de reformas estructurales de pensiones en América Latina”, *Revista de la CEPAL N° 84*.

Ministerio de Economía, Finanzas e Infraestructura – Leyes de Presupuesto

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2003). Libro blanco de la previsión social. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Observatorio de la Seguridad Social. (2011). Análisis de la cobertura previsional del SIPA. Protección, inclusión e igualdad. Recuperado de <http://observatorio.anses.gob.ar/archivos/documentos/Análisis de la Cobertura del SIPA.pdf>

OISS – “60 años de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social” (1954 – 2014)

Payá, F. H., Martín Yáñez, M. T., 2005

Schultess, W. E. (1994). El desafío del Siglo XXI: innovar y adaptar los sistemas de seguridad social a los cambios económicos, sociales y demográficos de las Américas. VI Conferencia Regional Americana de la Asociación Internacional de la Seguridad Social. Recuperado de http://www.biblioeco.unsa.edu.ar/pmb/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=4838

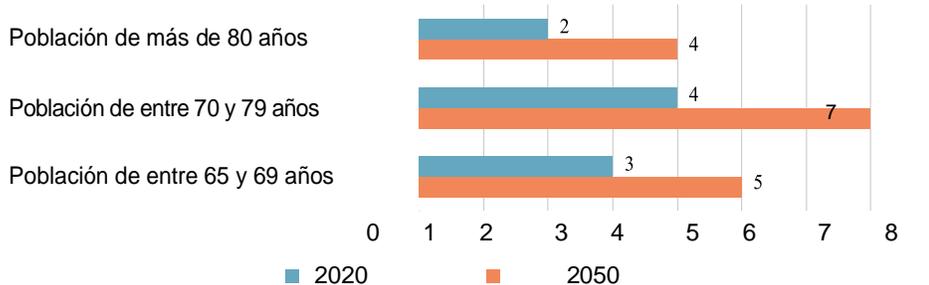
Stiglitz, J. (2000). *La economía del sector público*. Barcelona: Antoni Bosch Editor.

ANEXOS

Los mismos son incluidos con el objeto de que sean de utilidad y complemente el tema seleccionado, facilitando y ampliando la comprensión de la información enunciada. (Últimos informes actuariales, cuadros estadísticos, etc).-

Panorama demográfico y prestación de cuidados de larga duración

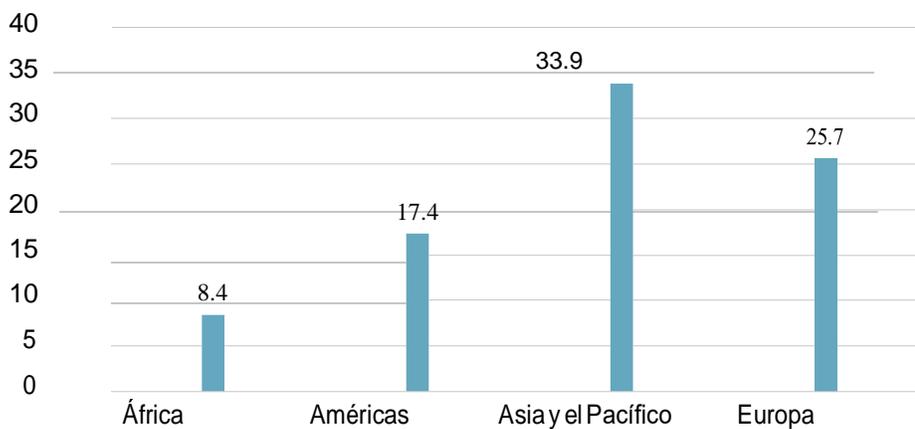
Gráfico 1. Crecimiento de la población de 65 años o más, 2020-2050, en porcentaje del total de la población



Fuente: Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (ONU DAES) (2022).

- Entre 2015 y 2050, el porcentaje que representa la población de más de 60 años a escala mundial prácticamente se duplicará, al pasar del 12 por ciento al 22 por ciento (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2021a).
- Se prevé que el número de personas de 80 años o más se triplique entre 2020 y 2050 hasta alcanzar los 426 millones. (OMS, 2021a).
- Se espera que la tasa de fecundidad disminuya y pase del 2,42 observado en 2020 al 2,18 en 2050, lo cual contribuye a que el porcentaje que representa la población de 65 años o más aumente (ONU DAES, 2022).

Gráfico 2. Tasa demográfica de dependencia de las personas mayores, 2020, estimaciones mundiales

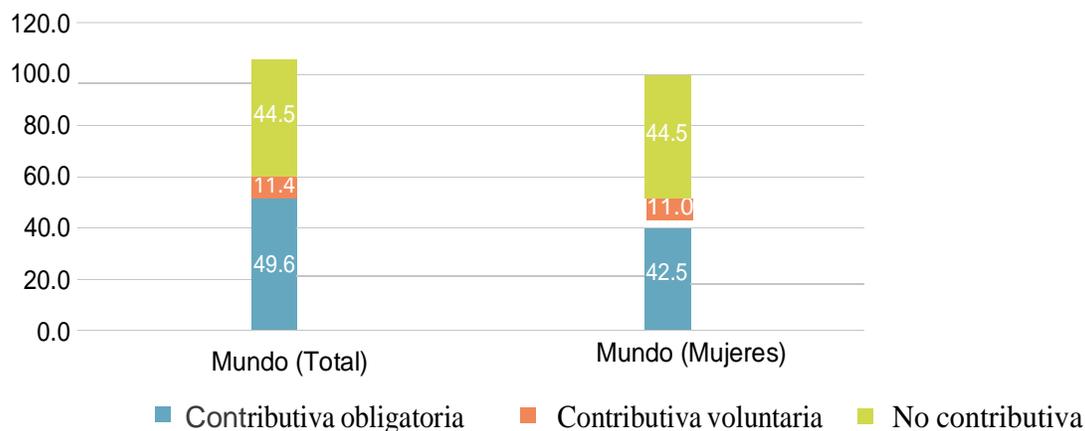


Fuente: ONU DAES (2022).

- Al menos 142 millones de personas mayores (de 60 años o más) en todo el mundo (el 14 por ciento de la población mundial de más edad que vive en 42 países) carecen de la capacidad funcional necesaria para satisfacer sus necesidades diarias (OMS, 2021b).
- La disponibilidad mundial de servicios profesionales de cuidados de larga duración es escasa: el 48 por ciento de las personas mayores no están cubiertas por ningún tipo de servicio profesional (OMS 2021c).
- El 49% de los países afirmaban contar con una política o estrategia de cuidados de larga duración en 2020 (OMS, 2021c).

Cobertura efectiva y legal de las pensiones de vejez de la población en edad de trabajar

Gráfico 3. Cobertura legal de las pensiones de vejez de la población en edad de trabajar (%)



- A escala mundial, el 49,6 por ciento de la población que supera la edad legal de jubilación recibe una pensión de vejez contributiva; el 44,5 por ciento recibe una pensión de vejez no contributiva.
- El 42,5 por ciento de las mujeres reciben una pensión contributiva y el 44,5 por ciento reciben una pensión no contributiva.
- En la actualidad, el 53,7 por ciento de la población activa (de 15 años o más) contribuye a regímenes de pensiones y acumula derechos a una pensión contributiva

MENSAJES CLAVE

Mundo

- El envejecimiento es un fenómeno mundial que afecta a todas las regiones. A nivel continental, hay territorios en los que esta tendencia demográfica generalizada se encuentra en una fase más temprana que en otros, pero esos territorios tendrán menos tiempo para adaptarse.
- La tendencia general al envejecimiento de la sociedad supondrá un cambio sin precedentes para el ser humano. En lo que respecta a las pensiones, exigirá la reforma de los sistemas de pensiones. En todos los sistemas de pensiones se deberán tener en cuenta cinco factores que influirán en el gasto: el número de beneficiarios de edad avanzada, el nivel y la duración de los pagos, los ingresos, el número de personas disponibles para financiar estas necesidades y la duración de los periodos de cotización.
- En lo que respecta a la salud, el envejecimiento de la población dará lugar a un cambio de paradigma. Se observará un aumento de las enfermedades crónicas relacionadas con la edad. Cuestiones como las necesidades de cuidados o la pérdida de autonomía de las personas de edad avanzada cobrarán mayor importancia. Estas dos tendencias requerirán un aumento significativo tanto del presupuesto como de los niveles de atención proporcionada.
- Habida cuenta del envejecimiento de las sociedades y de las necesidades derivadas de este, la formalización y la extensión de la cobertura de la seguridad social deben ser una prioridad para todos los países. Hace falta formalizar la economía en términos generales a fin de conseguir el nivel de madurez institucional necesario para responder con eficacia a este fenómeno. El apoyo a las personas de edad avanzada debe prestarse en un marco más formal, en particular el apoyo para realizar las actividades de la vida cotidiana en aquellos países donde el cambio está más avanzado.

Regiones

- En África, aunque es el continente más joven con diferencia, la transición ya ha comenzado, tanto en el norte como en el sur. El papel y la posición que tradicionalmente ocupaban las personas de edad avanzada en las familias ya no es compatible con los cambios socioeconómicos en curso. La extensión de la cobertura de seguridad social y la formalización de la economía son condiciones previas para evitar las penurias en la vejez, en un contexto caracterizado por la despoblación rural y la pobreza relativa de las zonas remotas.
- La situación en Asia está muy polarizada. Por un lado, hay economías avanzadas que están en proceso de envejecimiento, particularmente en Asia Oriental. Por el otro, también hay regiones en Asia del Sur que siguen caracterizándose por una población más joven y una economía más informal. El desarrollo de servicios específicos para las personas de edad avanzada crea demanda de profesionales cualificados que desempeñen esas tareas en un marco formal, y dichos profesionales podrían contratarse en las regiones cuya población es más joven. En Europa, donde la tendencia generalizada del envejecimiento presenta muy pocas excepciones, se plantean los mismos problemas y podrían aplicarse soluciones similares.

AISS – Prioridades para la seguridad social – Mundo 2022

- En las Américas también se observan dos perfiles demográficos y dos modelos institucionales que aplican enfoques distintos. En el norte y en el extremo sur, el enfoque adoptado en cuanto al envejecimiento de las poblaciones está influido por el liberalismo económico, por lo que es más común el ahorro para las pensiones. Sin embargo, en el resto del continente y en el Caribe, donde la población es más joven, el enfoque se basa en la protección universal, a menudo mínima y de cuantía fija. En definitiva, la insuficiencia de pagos de pensiones con cargo a fondos de jubilaciones supone una carga para las arcas públicas (que exige, en primer lugar, un aumento del gasto fiscal y, en segundo lugar, el recurso generalizado a los ingresos mínimos universales financiados con cargo a los impuestos) y ha dado lugar a reformas sucesivas de los sistemas de pensiones en América Latina.



**Melinsky,
Pellegrinelli y Asoc.**
Actuarios y Consultores
Abelica Global Correspondent Firm

Buenos Aires, 24 de marzo de 2009

Don XX
Presidente de la
Caja de Previsión Social de la Provincia de Santa Cruz
Mariano Moreno 576
Rio Gallegos – Santa Cruz
Tel 02966-

Referencia: Informe de Valuación Actuarial Alternativa de la Caja de Previsión Social de la Provincia de Santa Cruz – Modificación de las tasas de aportes, edad de acceso al beneficio y cantidad de meses para el salario sujeto a beneficio – según propuesta de la Caja.

De nuestra mayor consideración:

Por la presente adjuntamos informe con Valuación Alternativa de la Caja de Previsión Social de la Provincia de Santa Cruz, de conformidad con la Propuesta Técnica al 30 de junio de 2008.

Los valores se presentan siguiendo los lineamientos de la valuación actuarial alternativa del informe final de fecha 27 de febrero de 2008.

Sin otro particular saludo atentamente.

Dr. Jorge Horacio Pellegrinelli
Socio

1. Modificaciones al actual régimen

De conformidad con lo solicitado se plantea la siguiente modificación en el esquema de aportes y beneficios:

Tipo de Aportes	Régimen Civil	Régimen Docente
Aportes Personales – Activos y Pasivos	16%	18%
Contribuciones Patronales	18%	20%
Policial	Sin modificaciones	

Estas modificaciones son de aplicación inmediata tanto para la población activa como para la población pasiva actual.

Con respecto a la edad de acceso al beneficio jubilatorio se plantean las siguientes modificaciones:

- Consideración para el salario base el promedio de los últimos 10 años (120 meses)
- Consideración del esquema gradual de acceso al beneficio en función del año de otorgamiento y sexo:

Año	Mujeres	Hombres
2015	52	56
2017	54	58
2019	56	60
2021	58	62
2023	60	64

(*) a los efectos de la valuación actuarial el requisito de edad detallado en este cuadro es indispensable para acceder a la jubilación. De esta manera no sería de aplicación las condiciones de acceso que sólo requieren antigüedad mínima.

A los efectos del cómputo de la edad de acceso al beneficio se ha contemplado lo establecido en el artículo 54 con respecto a la compensación del exceso de servicio con la falta de edad a razón de dos años de servicio por uno de edad.

Cabe destacar que cómo está planteado el esquema gradual (con incrementos de dos años de edad cada dos años) sólo es de aplicación efectiva para aquellos afiliados que pudieran compensar años de edad con exceso de años de servicio por sobre la antigüedad mínima de jubilación.

Para los restantes casos, es decir afiliados que no puedan realizar la compensación del artículo 54, el esquema gradual no sería de efectiva aplicación.

Esto se debe a que aquellos afiliados que al 2009 poseen menos 49 años (en el caso de masculinos) y 44 años (en el caso de femenino) sólo alcanzarán el efectivo retiro a los 64 o 60 años según el sexo (último valor de la tabla con edades graduales), mientras que los restantes afiliados accederán al beneficio a la edad vigente actualmente (54 o 50 años según el sexo).

Es importante señalar que en muchos casos los esquemas de gradualidad se aplican a razón de 1 año de incremento de la edad cada dos años.

De acuerdo a lo expuesto entendemos necesario realizar un análisis más detallado de esta aspecto, de manera que su aplicación efectiva sea consistente con el espíritu de la modificación (es decir que se acceda al beneficio en edades progresivas independientemente de la compensación del artículo 54).

No obstante lo mencionado se presentan los resultados conforme lo solicitado.

Se presenta a continuación un detalle de los casos analizados para ambos sexos, suponiendo afiliados con edades entre 44 y 49 (pero es aplicable a todo el rango de edades, es decir con edad mayores o iguales a 49 y menores a dicha edad).

Afiliado Masculino							
Año	Requisito de Edad	Evolución de un afiliado con distintas edades alcanzadas en el año 2009					
		Edades Alcanzadas en el año 2009					
2009	54	49	48	47	46	45	44
2010	54	50	49	48	47	46	45
2011	54	51	50	49	48	47	46
2012	54	52	51	50	49	48	47
2013	54	53	52	51	50	49	48
2014	54	54	53	52	51	50	49
2015	56	55	54	53	52	51	50
2016	56	56	55	54	53	52	51
2017	58	57	56	55	54	53	52
2018	58	58	57	56	55	54	53
2019	60	59	58	57	56	55	54
2020	60	60	59	58	57	56	55
2021	62	61	60	59	58	57	56
2022	62	62	61	60	59	58	57
2023	64	63	62	61	60	59	58
2024	64	64	63	62	61	60	59
2025	64	65	64	63	62	61	60
2026	64	66	65	64	63	62	61
2027	64	67	66	65	64	63	62
2028	64	68	67	66	65	64	63
2029	64	69	68	67	66	65	64
2030	64	70	69	68	67	66	65

Afiliado Femenino							
Año	Requisito de Edad	Evolución de un afiliado con distintas edades alcanzadas en el año 2009					
		Edades Alcanzadas en el año 2009					
2009	50	45	44	43	42	41	40
2010	50	46	45	44	43	42	41
2011	50	47	46	45	44	43	42
2012	50	48	47	46	45	44	43
2013	50	49	48	47	46	45	44
2014	50	50	49	48	47	46	45
2015	52	51	50	49	48	47	46
2016	52	52	51	50	49	48	47
2017	54	53	52	51	50	49	48
2018	54	54	53	52	51	50	49
2019	56	55	54	53	52	51	50
2020	56	56	55	54	53	52	51
2021	58	57	56	55	54	53	52
2022	58	58	57	56	55	54	53
2023	60	59	58	57	56	55	54
2024	60	60	59	58	57	56	55
2025	60	61	60	59	58	57	56
2026	60	62	61	60	59	58	57
2027	60	63	62	61	60	59	58
2028	60	64	63	62	61	60	59
2029	60	65	64	63	62	61	60
2030	60	66	65	64	63	62	61

2. Balance Actuarial

Se presenta el balance actuarial de acuerdo con la situación alternativa

Tasa de interés real	0,00%	2,00%	4,00%	6,00%
Activo Actuarial				
Aportes Personales - Activos	23.055.030.338	14.901.529.765	10.531.989.185	7.965.744.318
Contribuciones Patronales - Activos	9.860.923.085	7.734.774.218	6.250.296.676	5.183.316.763
Contribución Adicional - Ley 23.966 y Ley 2.401	8.601.502.089	4.828.864.926	3.051.394.470	2.121.572.278
Aportes Personales - Ingresantes	35.410.838.048	12.595.601.022	5.418.676.387	2.728.368.030
Contribución Patronal - Ingresantes	20.567.220.827	9.253.728.898	4.655.990.923	2.590.921.118
Contribución Adicional - Ley 23.966 y Ley 2.401	12.655.229.494	3.141.105.770	914.283.483	307.101.001
Total del Activo - Población Cerrada	41.517.455.512	27.465.168.909	19.833.680.331	15.270.633.359
Total del Activo - Población Abierta	110.150.743.881	52.455.604.600	30.822.631.124	20.897.023.508
Pasivo Actuarial				
Beneficios Población Pasiva	19.586.900.021	14.710.801.150	11.557.760.764	9.414.883.002
Beneficios Población Activa	80.768.813.250	41.370.401.155	23.103.621.985	13.936.669.721
Beneficios Población Ingresante	123.160.604.253	31.274.798.107	9.127.813.501	3.018.336.081
Gastos de Administración - Población Cerrada	379.958.481	297.769.049	240.406.268	199.198.122
Gastos de Administración - Población Abierta	1.169.835.090	652.810.225	418.803.464	298.320.262
Total del Pasivo - Población Cerrada	100.735.671.752	56.378.971.354	34.901.789.017	23.550.750.846
Total del Pasivo - Población Abierta	224.686.152.614	88.008.810.637	44.207.999.714	26.668.209.066
Población Cerrada				
Reserva Matemática	59.218.216.240	28.913.802.445	15.068.108.686	8.280.117.486
Patrimonio Neto	256.401.890	256.401.890	256.401.890	256.401.890
Superavit o (Déficit) Actuarial	-58.961.814.350	-28.657.400.555	-14.811.706.796	-8.023.715.596
Período Crítico (*)	2,020	2,020	2,021	2,022
Incremento de las Actuales Tasas de Aportes	2,79	2,27	1,88	1,61
Población Abierta				
Reserva Matemática	114.535.408.733	35.553.206.037	13.385.368.590	5.771.185.557
Patrimonio Neto	256.401.890	256.401.890	256.401.890	256.401.890
Superavit o (Déficit) Actuarial	-114.279.006.843	-35.296.804.147	-13.128.966.700	-5.514.783.667
Período Crítico (*)	2,025	2,026	2,028	2,030
Incremento de las Actuales Tasas de Aportes	2,29	1,79	1,49	1,30

(*) el período crítico se define como el año en el cual el Patrimonio Neto se hace negativo

Supuestos y Consideraciones

Se consideran a los efectos de la valuación los beneficios de **jubilación ordinaria (o retiros para el caso del régimen policial), jubilación por edad avanzada, jubilación por invalidez, y la pensión por fallecimiento de afiliado o jubilado. Con respecto al rol de Caja Otorgante y con carácter conservador se considerará a la totalidad de la población informada como sujeta a los beneficios previsionales aquí establecidos.**

Con respecto al monto de los beneficios previsionales, se supone que todos los afiliados permanecerán activos hasta el acceso del beneficio pleno, estando sujeto adicionalmente al riesgo de fallecimiento e invalidez.

Se entiende que los beneficios valuados responden a la normal evolución de la población activa, donde los afiliados cumplimentan sus aportes hasta acceder a una jubilación ordinaria (beneficio

pleno) o por edad avanzada, accediendo en caso de corresponder al beneficio de jubilación por invalidez o pensión por fallecimiento en etapa activa.

Se detalla a continuación un cuadro resumen con los requisitos mínimos para acceder al beneficio de jubilación según el régimen.

Tipo de Régimen	Edad Mínima	Antigüedad mínima
General a)	Hombre: 54 Mujer: 50	30 años computables Exigencia para rol de caja otorgante 25 años de aportes provinciales
General b)	Sin límite	Hombre: 30 Mujer: 28 (con aportes al Régimen Provincial)
General Edad Avanzada	70 años	20 años con 15 años con aportes a la Caja Provincial) 15 años de aportes provinciales dentro de los últimos 20 y que no tenga derecho a acceder a una jubilación ordinaria otorgada por otro régimen
Docente	Sin límite	25 años con aportes al régimen provincial con 15 frente al grado. 30 años con aportes al régimen provincial
Docente	Hombre: 54 Mujer: 50	25 años con aportes con 15 frente al grado. 30 años con aportes si no computa 15 frente al grado y va a prorrata de edad porque computa servicios docentes aportados bajo otros regímenes.
Tareas Insalubre	Hombre: 54 Mujer: 50 (reducción por compensación de servicios – cada 2 años de tareas diferenciadas reduce 1 año de edad –)	30 años con 10 años en “tareas insalubres”
Régimen Policial Retiro Voluntario	Sin límite	Superior: 30 años Subalterno: 25 años Exigencia indispensable 20 años policiales provinciales a fin de acceder al retiro.

Con respecto al monto mensual del beneficio de jubilación ordinaria que está relacionado con el promedio resultante de la totalidad de las remuneraciones percibidas y actualizadas de cada cargo o categoría, desempeñadas por el titular bajo el régimen de esta ley, durante un término de sesenta (60) meses consecutivos inmediatos anteriores al cese, o durante el término de ciento veinte (120) meses continuos o alternados de toda la carrera, no pudiendo considerarse para este último, periodos inferiores a doce (12) meses, **se supone que los afiliados activos percibirán como Jubilación**

Ordinaria el 82% del promedio salarial de los últimos 60 meses anteriores al cese, incrementados en un 1% por cada año que exceda de 25 hasta un máximo del 90%

Si bien este beneficio es sólo para aquellos beneficios que computen 25 años de aportes provinciales y para antigüedades menores el porcentaje se determina conforme lo establece el Artículo 55° de la ley vigente, se considerará a los efectos de la valuación el porcentaje mínimo del 82% ya que entendemos que la mayoría de los afiliados accederán a los beneficios con esta antigüedad mínima.

En el caso de la **jubilación por edad avanzada** se considerará el 70% del haber de la jubilación ordinaria que le hubiera correspondido.

En el caso de las pensiones por fallecimiento en etapa activa y las jubilaciones por invalidez, con carácter conservador y a los efectos de la valuación, se considera que todos los afiliados están sujetos a ambos beneficios, sin tener en cuenta aspectos relacionados con antigüedades mínimas.

Respecto a la jubilación por invalidez se nos mencionó que *“conforme lo establece el artículo 55° se aplica el 75% sobre la prorrata de las remuneraciones percibidas dentro del ámbito de la provincia dentro de los últimos 60 meses consecutivos anteriores al cese o sobre los mejores 120 meses de toda la carrera (este punto fue reglamentado a través del acuerdo 771 dictado por el directorio de esta CPS teniendo en cuenta que la redacción de ese artículo había quedado muy abierto pudiéndose aplicar diversos criterios interpretativos).*

Por lo expuesto, se estima el monto del beneficio de invalidez en el 75% del promedio salarial de los últimos 60 meses anteriores al momento de la invalidez.

Con respecto al beneficio de **pensión por fallecimiento** se tiene:

- Para el caso de jubilados: el monto del beneficio asciende al 75% del haber que le dio origen al beneficio de jubilación, considerando con carácter conservador, **un porcentaje sobre el beneficio jubilatorio de 91.50%** (es decir 75% sobre 82% – beneficio jubilatorio mínimo –)
- Para el caso de afiliados activos: el monto del beneficio será equivalente al setenta y cinco por ciento (75 %) de la remuneración que hubiese generado el haber jubilatorio, de conformidad al Artículo 55 de la presente ley. **En este caso el monto del beneficio de pensión en actividad se estima en el 75% del promedio salarial de los últimos 60 meses anteriores al momento del fallecimiento.**

A los efectos del cómputo de derechohabientes se considera que el 100% de la población esta casada (por lo que generará beneficios de pensión) y se supone un cónyuge con diferencia de edad de 5 años con respecto al titular (en el caso de cónyuge femenina la misma cuenta con 5 años

menos que el titular y en el caso de cónyuge masculino el mismo cuenta con 5 años más que el titular).

Es importante señalar que también son derechohabientes con beneficios de pensión los hijos, pero los mismos están incorporados, a los efectos de la valuación, en el porcentaje de la población con derechohabientes.

Se estiman 13 beneficios en el año, teniendo en cuenta el pago del aguinaldo, es decir que anualmente se abonarán 12 prestaciones mensuales más el aguinaldo.

Conforme con lo establecido en la ley (artículo 122), los beneficios son móviles ajustándose periódicamente, de esta manera se presenta la valuación considerando beneficios constantes en términos reales, lo que implica un reajuste de los haberes jubilatorios y de pensiones, de conformidad con hipótesis inflacionarias y reajustes salariales.

Si bien la movilidad a que refiere el artículo 122 establece el reajuste respecto de las nuevas escalas salariales conforme las pautas salariales que pactan los activos con el gobierno provincial o municipal pudiendo no reflejar íntegramente las hipótesis inflacionarias, la idea básica es considerar que en el largo plazo se mantendrán los salarios (y por lo tanto los beneficios) en los mismos valores reales que los actualmente vigentes, es decir que no se deteriorarán los beneficios por el efecto de la inflación.

Adicionalmente se establecen las prestaciones mínimas siguientes de conformidad con los valores informados:

- Remuneración de la mínima categoría, excluidas las de cadetes, del escalafón para la Administración Pública Provincial o su equivalente: \$4.144,40
- Jubilación Ordinaria y de Invalidez Mínima: \$3.398,41 (82% de la remuneración mínima)
- Jubilación por Edad Avanzada y Pensión : \$3.108,30 (75% de la remuneración mínima)

Valuación Actuarial

La Valuación Actuarial de la Caja, permite conocer el nivel de compromisos adquiridos por el mismo a una fecha determinada en función de los beneficios que ha decidido brindar y los aportes que espera percibir.

A tal fin se debe determinar el valor actual esperado de los aportes a recibir y el valor actual esperado de los beneficios a otorgar, considerando tanto una población cerrada como una población abierta (con ingresantes).

Considerar una población cerrada significa que no existen reemplazos para activos que se jubilan o fallecen; es decir que los beneficios a otorgar, por los compromisos adquiridos a la fecha de

valuación, deben ser financiados sólo por el Capital con el que cuenta la Caja actualmente y los aportes futuros correspondientes a la población activa a la misma fecha.

Se analizan por separado la Población Activa, la Pasiva y la Ingresante, y se presentan los resultados en conjunto. Todos los resultados que se presentan en este Informe, corresponden a la tasa de interés del 4% anual.

El Flujo de Fondos muestra los ingresos por aportes y los egresos esperados por pago de beneficios y gastos (en función del nivel de salarios y haberes y la composición de la población cubierta), desde la fecha de valuación hasta el momento de extinción de los compromisos adquiridos.

Flujos de Fondos Anuales hasta el año 2033

Teniendo en cuenta que los déficits de Caja han sido financiados hasta la actualidad por el gobierno nacional o provincial (según corresponda), se presenta detalle anual hasta el año 2033 del flujo de ingresos y egresos.

Los valores detallados en la última columna responden a una estimación técnica de las necesidades anuales futuras de financiamiento.

No se incluyen los gastos de administración y en el caso de los Totales las Contribuciones Adicionales (Ley 23.966 y Ley 2.401).

Año	Administración Pública			Municipales		
	Aportes	Beneficios	Movimiento Neto	Aportes	Beneficios	Movimiento Neto
2,012	521,721,030	1,025,087,225	-503,366,195	364,922,475	239,599,170	125,323,305
2,013	528,909,530	1,066,770,105	-537,860,574	368,569,580	253,679,683	114,889,897
2,014	536,350,066	1,100,790,486	-564,440,419	372,386,267	266,860,548	105,525,719
2,015	534,167,536	1,231,896,065	-697,728,530	374,404,171	296,753,023	77,651,148
2,016	540,673,107	1,273,130,604	-732,457,498	377,076,601	319,945,901	57,130,700
2,017	546,286,286	1,325,425,242	-779,138,956	379,553,809	344,862,405	34,691,404
2,018	551,058,434	1,375,150,071	-824,091,638	382,400,120	366,526,315	15,873,805
2,019	558,136,110	1,401,061,895	-842,925,784	385,763,460	383,596,367	2,167,094
2,020	564,700,362	1,422,949,065	-858,248,703	389,308,357	398,885,338	-9,576,982
2,021	571,190,531	1,439,063,103	-867,872,572	393,004,440	412,868,597	-19,864,156
2,022	577,803,078	1,457,281,024	-879,477,946	396,056,505	432,521,892	-36,465,387
2,023	584,064,692	1,472,584,376	-888,519,684	399,309,695	450,643,489	-51,333,793
2,024	589,060,034	1,499,770,717	-910,710,684	402,736,154	467,301,013	-64,564,859
2,025	593,380,332	1,531,090,319	-937,709,987	405,685,032	486,523,790	-80,838,758
2,026	597,761,844	1,555,212,595	-957,450,751	407,711,559	512,853,123	-105,141,565
2,027	603,446,035	1,579,456,584	-976,010,549	406,390,638	561,632,189	-155,241,552
2,028	607,249,747	1,606,420,028	-999,170,280	408,021,969	589,603,666	-181,581,696
2,029	610,796,009	1,639,728,146	-1,028,932,137	404,881,892	657,958,240	-253,076,347
2,030	615,279,204	1,662,900,871	-1,047,621,668	406,047,855	687,497,386	-281,449,531
2,031	618,960,890	1,688,108,397	-1,069,147,507	404,864,536	739,632,866	-334,768,330
2,032	618,974,057	1,742,739,282	-1,123,765,225	403,485,030	797,878,901	-394,393,871
2,033	618,568,662	1,801,240,352	-1,182,671,689	398,675,355	896,463,547	-497,788,192

Año	Docentes			Policial		
	Aportes	Beneficios	Movimiento Neto	Aportes	Beneficios	Movimiento Neto
2,012	386,948,059	515,969,930	-129,021,871	151,677,871	307,814,297	-156,136,426
2,013	392,620,797	533,278,571	-140,657,774	153,122,848	319,183,139	-166,060,291
2,014	398,733,477	548,747,057	-150,013,580	153,891,689	335,230,654	-181,338,965
2,015	401,298,925	591,042,502	-189,743,577	148,310,550	385,703,644	-237,393,093
2,016	406,924,876	609,364,250	-202,439,374	149,546,693	398,024,933	-248,478,240
2,017	412,318,458	629,314,002	-216,995,544	151,845,266	403,124,301	-251,279,035
2,018	416,541,419	657,453,107	-240,911,688	154,486,749	405,900,579	-251,413,829
2,019	418,501,168	700,866,789	-282,365,621	157,131,822	409,573,808	-252,441,986
2,020	418,963,773	751,977,621	-333,013,848	158,516,626	421,953,036	-263,436,410
2,021	419,306,609	801,231,682	-381,925,072	161,326,514	424,785,520	-263,459,006
2,022	419,481,876	848,683,871	-429,201,995	163,385,782	432,563,843	-269,178,061
2,023	417,477,354	907,421,726	-489,944,372	165,054,811	442,937,973	-277,883,162
2,024	416,321,313	956,960,168	-540,638,855	166,304,783	455,588,356	-289,283,573
2,025	416,474,318	997,762,413	-581,288,095	167,617,313	468,216,232	-300,598,919
2,026	418,736,004	1,022,175,560	-603,439,556	169,636,645	476,292,151	-306,655,506
2,027	419,961,800	1,051,221,360	-631,259,560	172,021,805	482,054,151	-310,032,347
2,028	420,936,451	1,080,974,109	-660,037,658	173,833,012	491,946,601	-318,113,589
2,029	419,871,695	1,118,198,647	-698,326,952	175,144,869	504,953,825	-329,808,956
2,030	417,076,660	1,164,188,518	-747,111,858	173,294,834	540,419,706	-367,124,871
2,031	412,895,769	1,217,052,016	-804,156,247	174,223,982	556,632,322	-382,408,340
2,032	408,053,929	1,272,215,588	-864,161,660	162,622,290	659,655,006	-497,032,716
2,033	402,117,759	1,332,866,380	-930,748,621	153,341,532	744,876,307	-591,534,774

Se presenta a continuación un detalle de los flujos de ingresos y egresos de los próximos considerando la población abierta, considerando los gastos de administración y las Contribuciones Adicionales.

- Total sin incluir el Régimen Policial

Año	Aporte Personal	Contribución Patronal	Contribuciones Adicionales	Beneficios Previsionales	Gastos de Administración	Total de Ingresos	Total de Egresos	Neto
2,012	595,860,173	677,731,391	200,000,000	1,780,656,325	38,207,747	1,473,591,564	1,818,864,072	-345,272,508
2,013	605,277,835	684,822,072	204,000,000	1,853,728,358	38,702,997	1,494,099,907	1,892,431,355	-398,331,448
2,014	614,838,793	692,631,017	208,080,000	1,916,398,091	39,224,094	1,515,549,810	1,955,622,185	-440,072,375
2,015	620,254,738	689,615,893	212,241,600	2,119,691,591	39,296,119	1,522,112,232	2,158,987,709	-636,875,478
2,016	628,949,088	695,725,495	216,486,432	2,202,440,755	39,740,238	1,541,161,016	2,242,180,993	-701,019,977
2,017	636,934,037	701,224,517	220,816,161	2,299,601,649	40,144,757	1,558,974,714	2,339,746,406	-780,771,692
2,018	644,940,970	705,059,003	225,232,484	2,399,129,493	40,499,999	1,575,232,457	2,439,629,492	-864,397,035
2,019	652,488,724	709,912,015	229,737,134	2,485,525,050	40,872,022	1,592,137,873	2,526,397,072	-934,259,200
2,020	659,184,100	713,788,391	234,331,876	2,573,812,025	41,189,175	1,607,304,367	2,615,001,199	-1,007,696,832
2,021	665,338,240	718,163,340	239,018,514	2,653,163,381	41,505,047	1,622,520,094	2,694,668,428	-1,072,148,334
2,022	670,921,073	722,420,386	243,798,884	2,738,486,787	41,800,244	1,637,140,343	2,780,287,031	-1,143,146,688
2,023	675,646,526	725,205,216	248,674,862	2,830,649,591	42,025,552	1,649,526,603	2,872,675,143	-1,223,148,540
2,024	679,391,894	728,725,606	253,648,359	2,924,031,897	42,243,525	1,661,765,859	2,966,275,422	-1,304,509,564
2,025	683,355,865	732,183,816	258,721,326	3,015,376,522	42,466,190	1,674,261,008	3,057,842,713	-1,383,581,705
2,026	686,768,392	737,441,014	263,895,753	3,090,241,278	42,726,282	1,688,105,159	3,132,967,561	-1,444,862,402
2,027	689,446,685	740,351,787	269,173,668	3,192,310,133	42,893,954	1,698,972,140	3,235,204,087	-1,536,231,947
2,028	692,236,793	743,971,375	274,557,141	3,276,997,802	43,086,245	1,710,765,309	3,320,084,047	-1,609,318,738
2,029	692,048,278	743,501,319	280,048,284	3,415,885,033	43,066,488	1,715,597,881	3,458,951,521	-1,743,353,640
2,030	693,565,072	744,838,646	285,649,250	3,514,586,776	43,152,112	1,724,052,968	3,557,738,887	-1,833,685,920
2,031	692,869,288	743,851,907	291,362,235	3,644,793,279	43,101,636	1,728,083,429	3,687,894,914	-1,959,811,485
2,032	691,027,741	739,485,276	297,189,479	3,812,833,772	42,915,390	1,727,702,496	3,855,749,162	-2,128,046,667
2,033	687,169,178	732,192,599	303,133,269	4,030,570,278	42,580,853	1,722,495,045	4,073,151,132	-2,350,656,086

- Total General

Año	Aporte Personal	Contribución Patronal	Contribuciones Adicionales	Beneficios Previsionales	Gastos de Administración	Total de Ingresos	Total de Egresos	Neto
2,012	667,237,995	758,031,440	200,000,000	2,088,470,622	42,758,083	1,625,269,435	2,131,228,705	-505,959,271
2,013	677,335,646	765,887,109	204,000,000	2,172,911,497	43,296,683	1,647,222,755	2,216,208,180	-568,985,425
2,014	687,258,412	774,103,087	208,080,000	2,251,628,744	43,840,845	1,669,441,499	2,295,469,589	-626,028,090
2,015	690,047,939	768,133,244	212,241,600	2,505,395,234	43,745,435	1,670,422,782	2,549,140,670	-878,717,888
2,016	699,324,003	774,897,274	216,486,432	2,600,465,688	44,226,638	1,690,707,709	2,644,692,326	-953,984,617
2,017	708,390,632	781,613,187	220,816,161	2,702,725,950	44,700,115	1,710,819,979	2,747,426,064	-1,036,606,085
2,018	717,640,617	786,846,105	225,232,484	2,805,030,072	45,134,602	1,729,719,206	2,850,164,673	-1,120,445,467
2,019	726,433,111	793,099,450	229,737,134	2,895,098,858	45,585,977	1,749,269,694	2,940,684,835	-1,191,415,141
2,020	733,780,159	797,708,958	234,331,876	2,995,765,060	45,944,674	1,765,820,993	3,041,709,734	-1,275,888,740
2,021	741,256,600	803,571,494	239,018,514	3,077,948,901	46,344,843	1,783,846,608	3,124,293,743	-1,340,447,136
2,022	747,808,500	808,918,741	243,798,884	3,171,050,630	46,701,817	1,800,526,125	3,217,752,447	-1,417,226,323
2,023	753,319,378	812,587,174	248,674,862	3,273,587,564	46,977,197	1,814,581,414	3,320,564,761	-1,505,983,347
2,024	757,652,968	816,769,315	253,648,359	3,379,620,254	47,232,669	1,828,070,642	3,426,852,922	-1,598,782,280
2,025	762,234,601	820,922,394	258,721,326	3,483,592,754	47,494,710	1,841,878,321	3,531,087,464	-1,689,209,144
2,026	766,597,402	827,248,650	263,895,753	3,566,533,429	47,815,382	1,857,741,804	3,614,348,811	-1,756,607,007
2,027	770,398,123	831,422,154	269,173,668	3,674,364,284	48,054,608	1,870,993,945	3,722,418,893	-1,851,424,948
2,028	774,040,564	836,000,616	274,557,141	3,768,944,403	48,301,235	1,884,598,321	3,817,245,638	-1,932,647,317
2,029	774,469,393	836,225,073	280,048,284	3,920,838,858	48,320,834	1,890,742,750	3,969,159,692	-2,078,416,942
2,030	775,115,582	836,582,970	285,649,250	4,055,006,481	48,350,957	1,897,347,802	4,103,357,438	-2,206,009,636
2,031	774,857,044	836,088,133	291,362,235	4,201,425,600	48,328,355	1,902,307,412	4,249,753,956	-2,347,446,544
2,032	767,555,877	825,579,429	297,189,479	4,472,488,778	47,794,059	1,890,324,786	4,520,282,837	-2,629,958,051
2,033	759,329,899	813,373,410	303,133,269	4,775,446,585	47,181,099	1,875,836,578	4,822,627,684	-2,946,791,107

En términos de flujos de fondos se aprecia que los ingresos por aportes son inferiores a los egresos por pagos de beneficios partiendo de valores del orden de los \$500.000.000 con carácter creciente a medida que la población va accediendo a los beneficios previsionales.

Conclusiones de la Valuación Actuarial

1. Situación Actuarial

Conforme con los elementos considerados, la Caja presenta una **situación de déficit actuarial**, dado que el valor actual de los compromisos excede al de los ingresos.

Tal déficit es de carácter económico con efecto financiero inmediato, teniendo en cuenta que en el presente se observan sus efectos ya que los ingresos por aportes se equiparan a los egresos por beneficios. Como puede apreciarse en los cuadros de Evolución de las Inversiones, tal situación se agravará en el corto y mediano plazo.

El informe presenta para cada régimen, el flujo anual de aportes y beneficios, como así también la proyección demográfica de la población, estableciendo las reservas matemáticas necesarias, el déficit actuarial resultante y los períodos críticos.

2. Necesidades Anuales de Financiamiento

De acuerdo con los análisis presentados se detallan anualmente las necesidades de financiamiento, conforme con el neto de ingresos a recibir y egresos a pagar. El análisis se realiza para cada tipo de población para luego ser totalizada. Se presentan adicionalmente los valores de la población cerrada y abierta.

3. Estimación de Aportes Técnicos

Se estima adicionalmente los valores de equilibrio de los aportes (individuales y colectivos), para cada tipo de población y para los totales (considerando adicionalmente la población cerrada y abierta).

Aspectos y Modificaciones Técnicas a considerar

La situación financiera actual y su proyección muestran la necesidad de implementar Ajustes Técnicos del Régimen, todo ello sujeto al respectivo análisis jurídico e institucional.

El presente acápite incluye los siguientes temas generales:

- a) **Ajustes en el Régimen de Aportes:** estableciendo mayores aportes personales y/o contribuciones patronales (como así también las contribuciones adicionales – Ley 24.966 y 2.401), o bien generando recursos financieros para afrontar los déficits operativos crecientes.

Dentro del esquema de contribuciones obligatorias se puede plantear un esquema que establezca tasas de aportes totales sobre la base de los aportes técnicos de equilibrio. De esta manera todo nuevo ingresante a la Caja generará recursos compatibles con sus beneficios estimados y por lo tanto no incrementará el déficit actuarial. Es importante señalar que los aportes colectivos para establecer el equilibrio actuarial son superiores a los aportes individuales, lo que implica (manteniendo el actual esquema de beneficios) la necesidad de generar recursos adicionales.

Debe tenerse presente que el incremento de las tasas de aportes personales implica un ingreso efectivo de recursos para la atención del déficit operativo, sin embargo implica la reducción del salario de bolsillo de los empleados, teniendo ello un efecto limitado.

En cuanto a los recursos exógenos puede plantearse la incorporación de pagos adicionales a cargo de terceros que permitan cubrir las diferencias.

b) **Ajustes Técnicos en el Régimen de Beneficios**

- **Modificación de los requisitos jubilatorios:** estableciendo edades y antigüedades mínimos similares a las del Régimen Nacional. Entendemos que el requisito de edades es indispensable, ya que las antigüedades mínimas de 25 y 30 permiten generar beneficios de jubilación a edades muy tempranas (45 o 50 años por ejemplo).
- **Promedio Salarial:** En la actualidad se considera el promedio de los últimos 60 meses. Este aspecto tiene en cuenta sólo parcialmente el hecho de que la trayectoria laboral del empleado haya pasado por diferentes categorías, en general con remuneración creciente en términos reales (como mínimo al considerar adicionales por la mera antigüedad). De esta forma cabe considerar incrementar el número de meses para el cálculo del promedio a 120 meses (asimilándolo al régimen nacional).

- **Modificación de los Porcentajes de Beneficios:** en especial en el caso de los beneficios de pensión e invalidez se puede plantear porcentajes relacionados con el beneficio de jubilación, con porcentajes del 75% de la jubilación que hubiere percibido el afiliado.
- **Esquemas de Ajuste de Beneficios en función de la edad de acceso a la jubilación del afiliado:** Se puede plantear un esquema de factores de reducción para el acceso a jubilaciones a edad menores a la edad de referencia (por ejemplo 65 años) compatibles con una equivalencia técnica actuarial, que contemple la menor cantidad de años de aportes y la mayor cantidad de años de pago de beneficio. Como regla práctica (y primera aproximación) puede pensarse en una reducción del orden del 5% por cada año de diferencia entre la edad alcanzada a la jubilación y la edad de referencia (65 años).

La implementación de estos ajustes puede realizarse conforme con los esquemas siguientes:

- Aplicación inmediata a todos los afiliados activos y pasivos.
- Aplicación exclusivamente a los nuevos empleados que se afilien
- Aplicación gradual a los afiliados activos y pasivos, mediante un régimen de transición. Por ejemplo estableciendo un régimen de prorrateo para la determinación de la nueva edad de jubilación, tal que a los ya estén en condiciones de jubilarse no se les aplica ajuste, a los ingresantes se le aplica el 100% y al stock de afiliados en actividad se procede a establecer una edad intermedia entre la anterior y la nueva en función al tiempo de servicio cumplido a la fecha de vigencia del ajuste.

PROVINCIA DE SANTA CRUZ

CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

CONTRATO DE OBRA: EX. CFI 64147/2021

CAJA DE PREVISION SOCIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ

INSTITUCION: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRES DE FEBRERO

ESTUDIO ACTUARIAL (2021-2051)

Proyección de ingresos y egresos considerando la evolución reciente de las altas y bajas de los aportantes y beneficiarios del sistema.

INFORME FINAL

A continuación, se describe el perfil de evolución temporal de las distintas variables demográficas, previsionales y económicas relevantes del estudio actuarial-financiero llevado a cabo.

POBLACION

De acuerdo a la evolución poblacional proyectada, basada en datos de diversos organismos nacionales e internacionales (Indec, Dirección Provincial de Estadísticas y Censos de la Pcia. de Santa Cruz, CELADE-Cepal, División Población Naciones Unidas, cálculos propios en base a aplicación programa RUPLEX-Estadísticas y Censo-USA), la población total de la provincia de Santa Cruz ascendió a 383.827 habitantes en 2022, la cual alcanzaría a 520.663 habitantes en el año 2037 y a 635.373 habitantes en 2052.

El derrotero de la población total provincial exhibe tasas crecientes de incrementos quinquenales hasta el año 2027 (11,8% en ese año respecto al año 2022) y desde entonces exhibe un perfil de aumentos quinquenales decreciente (10,6% en 2032 respecto al año 2027), acentuándose desde ese año en adelante la merma en forma ininterrumpida, para tan sólo registrar el total poblacional provincial una suba quinquenal proyectada de 5,7% en 2052 (respecto del año 2047).

En suma, se advierte que la población total santacruceña registraría un aumento del 35,6% entre 2037 y 2022 (+136.836 habitantes en valores absolutos) mientras que el total poblacional provincial anotaría una suba de 65,5% entre 2052 y 2022 (+251.546 habitantes en valores absolutos).

**Evolución de la población de Santa Cruz
Por grupo de edad**

Grupos de edad	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
0-14 años	101.347	106.423	110.711	115.702	118.196	120.222	120.721
15-64 años	256.606	289.778	323.434	355.221	382.729	408.755	432.054
65 años y mas	25.874	33.052	40.763	49.740	61.912	72.133	82.598
Total	383.827	429.253	474.908	520.663	562.837	601.110	635.373

Fuente: Elaboración propia en base a Proyecciones provinciales de población por sexo y grupo de edad 2010-2040, Indec; CELADE-Cepal; y Programa RUPLEX, Estadísticas y Censos, USA.

El perfil de la población provincial por grupos de edad revela unas tasas de crecimiento quinquenales sostenidas hasta el año 2027, para localizarse en niveles de incremento quinquenal porcentual algo más reducidos entre el decenio 2037 y 2027, para revelar tasas de aumento decrecientes en forma decidida entre los años 2042 y 2052.

En general entonces se tiene que todos los grupos etarios exhiben tasas de crecimiento quinquenales que alcanzan de alguna manera un máximo entre 2027

y 2032 para luego anotar tasas de incremento relativo decrecientes hasta el año final de las proyecciones, esto es, en el año 2052.

Para tener una idea de los desempeños relativos entre grupos de edades en el período analizado, cabe apuntar que mientras en 2022 la tasa de crecimiento relativo del grupo de 65 años y más equivale al doble de la del grupo de 15 a 64 años y representa algo más de 5 veces la tasa de incremento del grupo de 0 a 14 años, en el año 2052 la tasa de aumento relativo del grupo de 65 años y más triplicaría la tasa de crecimiento del grupo de 15 a 64 años y resultaría más de 14 veces superior a la tasa de aumento del grupo de 0 a 14 años. Ello resulta claramente en un envejecimiento de la estructura de la población provincial en el período analizado.

Estas tendencias al envejecimiento de la población santacruceña pueden también comprobarse cuando se computa la estructura porcentual de la población por grupos de edades. En efecto, se verifica que mientras en el año 2022 alrededor de las dos terceras partes de la población local corresponde al grupo de 15 a 64 años, la cuarta parte del total corresponde al grupo de 0 a 14 años, y el 7% restante corresponde al grupo de 65 años y más.

Por otro lado, según las proyecciones realizadas, se advierte que en el año 2052 la participación del grupo de 15 a 64 años se mantiene relativamente constante, en torno a las dos terceras partes del total provincial, en tanto que la pérdida de protagonismo del grupo de 0 a 14 años (cuya participación cae al 19% del total) se contrarrestada por la mayor participación dentro de la población total del grupo de 65 años y más, la cual ascendería al 13% del total.

Evolución de la población de Santa Cruz Por sexo

Por sexo	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
hombres	197.121	220.309	243.548	266.756	288.174	307.768	324.802
mujeres	186.706	208.944	231.360	253.907	274.663	293.342	310.571
Total	383.827	429.253	474.908	520.663	562.837	601.110	635.373

Fuente: Elaboración propia en base a Proyecciones provinciales de población por sexo y grupo de edad 2010-2040, Indec; CELADE-Cepal; y Programa RUPEX, Estadísticas y Censos, USA

El análisis de las proyecciones de la población provincial total santacruceña pone de manifiesto tres hechos indiscutibles. Primero, la cantidad de habitantes hombres resulta en valores absolutos siempre superior a la cantidad de mujeres.

Segundo, cabe notar no obstante que la estructura de participación relativa entre hombres y mujeres dentro de la población provincial total se ve afectada en parte a lo largo del período proyectado.

En efecto, mientras que, en el año inicial de las proyecciones, el año 2022, el 54% del total poblacional corresponde a hombres, en cambio en el año final 2052, esa participación se reduce, cayendo al 51% del total provincial, razón por la cual crece relativamente el protagonismo de las mujeres dentro de la estructura poblacional por sexo.

Tercero, se advierte una mayor tasa de crecimiento de mujeres que de hombres, no sólo entre puntas del período, esto es, entre los años 2052 y 2022 (+66,3% vs. +64,7%, respectivamente), sino también en cada uno de los años del quinquenio

destacado, acompañando siempre las trayectorias relativas de mujeres y hombres en cada año al perfil de evolución exhibido por el comportamiento de la población provincial total en cada uno de los años apuntados.

ACTIVOS

A partir de la información sobre el empleo actual en la provincia, junto con la evolución esperada de la población, se ha considerado que el total de trabajadores públicos provinciales seguirá esta trayectoria, pero disminuyendo el porcentual actual, por un lado, a partir del aumento de la productividad de trabajo, pero amortiguado este efecto por la demanda de mayor empleo en el sector salud, seguridad y educación.

A partir de lo anterior, los contribuyentes activos aportantes a la CPS aumentarían de casi 58.939 en el año 2022 a alrededor de 72.580 en el 2037, y llegarían a totalizar 84.314 aportantes activos en el 2052. Esto significa entonces que la planta de aportantes activos experimentaría un aumento de 43,1% en el período 2022-2052 (+25.375 aportantes activos en valores absolutos).

Es interesante advertir por otro lado que la evolución de los activos aportantes denota tasas crecientes de incrementos quinquenales hasta el año 2037 (alcanzaría una tasa máxima relativa de 8,9% en ese año) y desde entonces mostraría un perfil de aumentos quinquenales decrecientes, para registrar una suba quinquenal mínima proyectada de 3,7% en 2052 (respecto al año 2047).

Proyección del total de aportantes a la Caja de Previsión Social Por sexo

Por sexo	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Total	58.939	61.941	66.640	72.580	77.559	81.270	84.314
hombres	28.010	29.432	31.670	34.490	36.851	38.614	40.057
mujeres	30.929	32.509	34.970	38.090	40.708	42.656	44.257

Fuente: Elaboración propia en base a Proyecciones provinciales de población por sexo y grupo de edad 2010-2040, Indec; Dirección de Estadísticas y Censos-Pcia. Santa Cruz; CELADE-Cepal; y Programa RUPLEX, Estadísticas y Censos, USA.

En cuanto a la composición de los contribuyentes activos aportantes a la CPS, el perfil temporal de las proyecciones revela que la evolución del total se encuentra determinada por el comportamiento de las mujeres, lo cual de alguna manera es una consecuencia de la mayor participación relativa que asume este grupo dentro del total de activos (52% del total). Esta participación no se ve mayormente alterada a lo largo del período 2022-2052.

Asimismo, se comprueba que la tasa de crecimiento de los aportantes activos totales entre puntas, esto es, entre los años 2052 y 2022, es similar a la verificada en el caso de los aportantes femeninos (43,1%), siendo algo superior a la tasa de aumento relativo verificada por los hombres (43,0%).

Ahora bien, en términos absolutos se advierte que la suba en la cantidad de aportantes ocupados de sexo femenino superaría en 1.281 agentes públicos al aumento de aportantes activos hombres en el período (13.328 mujeres vs.12.047 hombres).

Cabe recordar que el indicador planta de agentes activos sobre población total provincial puede utilizarse como indicador “indirecto” del tamaño del Estado provincial. Este indicador estaría exhibiendo un perfil de disminución sostenida a lo largo de todo el horizonte de proyección, pasando el mismo de representar el 15,4% en el 2022 al 13,3% en el 2052.

Si bien la evolución de los aportantes activos provinciales acompañaría de alguna manera el desempeño de la población provincial total, lo cierto es que el factor explicaría este fenómeno sería el aumento de productividad del empleo público provincial en el tiempo por incorporación de avance tecnológico, introducción de innovaciones, mejoras organizativas y procesos de gestión, entre otras.

Evolución del indicador Aportantes respecto a Población total

Año	Aport/Poblac.
2022	15,4%
2027	14,4%
2032	14,1%
2037	13,9%
2042	13,8%
2047	13,5%
2052	13,3%

Fuente: Elaboración propia en base a Proyecciones provinciales de población por sexo y grupo de edad 2010-2040, Indec; Dirección de Estadísticas y Censos-Pcia. Santa Cruz; CELADE-Cepal; y Programa RUPLEX, Estadísticas y Censos, USA.

Las proyecciones de los aportantes activos a la CPS según la clasificación por tipo de régimen permiten advertir tres fenómenos.

Primero, los regímenes policía, docente, y salud (incluido en esta clasificación dentro de Administración pública) computan los mayores incrementos relativos entre puntas del período, esto es, entre los años 2052 y 2022 (46,4%, 43,3%, y 44,1%, respectivamente).

No obstante, debe notarse que Administración pública y municipales son aquellos regímenes que registran los mayores aumentos absolutos entre 2052 y 2022 (+7.675 -incluye salud con suba de 2.390 agentes- y +7.301, respectivamente).

En segundo lugar, la evolución de los activos aportantes de los diferentes regímenes sigue un perfil muy similar a aquel expresado por el total provincial, con tasas de incrementos quinquenales crecientes hasta el año 2037 (algo más acentuadas en algunos años del quinquenio para el caso de policía, docentes, y salud), para exhibir, desde entonces y hasta el año 2052, un perfil de subas quinquenales decrecientes (también menos pronunciadas en el caso de los tres regímenes apuntados).

Tercero, cabe notar que, si bien la evolución de los diferentes regímenes sigue de cerca la performance decreciente de la razón ocupantes/población provincial total, lo cierto es que las actividades de seguridad (policía), docente y salud, incrementan su porcentaje de participación en la estructura de los aportantes activos por régimen, atendiendo que se trata de actividades intensivas en el factor trabajo.

Proyección del total de aportantes a la Caja de Previsión Social Por tipo de régimen

Por tipo de régimen	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Total	58.939	61.941	66.640	72.580	77.559	81.270	84.314
Adm. Publica	18.153	19.078	20.463	22.242	23.759	24.895	25.828
Docente	16.465	17.303	18.624	20.288	21.683	22.722	23.579
Municipal	17.235	18.113	19.410	21.138	22.577	23.656	24.535
Policia	7.086	7.447	8.143	8.913	9.539	9.997	10.372

Fuente: Elaboración propia en base a Proyecciones provinciales de población por sexo y grupo de edad 2010-2040, Indec; Dirección de Estadísticas y Censos-Pcia. Santa Cruz; CELADE-Cepal; y Programa RUPLEX, Estadísticas y Censos, USA

Corresponde señalar, que, para evitar las variaciones de precios durante todo el periodo analizado, todos los valores monetarios (salarios, ingresos tributarios, cotizaciones, haberes previsionales) están expresados a diciembre de 2022, y la evolución en el tiempo solo considera un aumento por productividad (los salarios en actividad), crecimiento por la evolución del producto bruto (para los ingresos tributarios).

A partir de los salarios del personal en actividad correspondiente a los últimos meses del pasado año, se actualizaron a diciembre del 2022, determinándose que el perfil de la remuneración imponible promedio de los aportantes activos correspondiente al total provincial exhibe un sendero de incremento real absoluto y relativo que totaliza una suba del 34,5% entre puntas del período, esto es, entre los años 2052 y 2022.

La proyección se apoya en el supuesto de un sostenimiento de las remuneraciones promedio imponibles en términos reales a cargo del actor estatal provincial a lo largo del horizonte temporal de estimaciones.

Evolución de la remuneración imponible promedio de aportantes Total provincial (En \$)

	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Total provincial	192.725	202.613	213.107	223.850	235.069	246.670	259.281

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, se efectúa una proyección de las remuneraciones imponibles promedio de los aportantes activos por tipo de régimen a lo largo del período de proyecciones económico-financieras.

En este caso cabe advertir que los haberes imponibles se actualizaron asumiendo un crecimiento real (en promedio del 1% anual), con efecto productividad más antigüedad, aunque aquel aumento real se vio menguado en parte con las incorporaciones de nuevos activos que suelen sumarse con las categorías salariales más bajas.

Es dable apuntar que los regímenes que computan las remuneraciones promedio más elevados corresponde a Policía y Administración pública, un comportamiento que se verifica a lo largo de todo el horizonte de proyecciones. En tanto, las remuneraciones imponibles promedio que exhiben una performance menos favorable a lo largo del período corresponden al desempeño del régimen de Municipales.

**Evolución de las remuneraciones imponibles promedio de aportantes
Por tipo de régimen (En \$)**

	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Adm. Pública	250.582	263.439	276.877	290.723	305.296	320.289	336.659
Docentes	155.686	163.682	172.053	180.672	189.708	199.101	209.277
Municipales	140.908	148.129	155.704	163.645	171.828	180.335	189.550
Policía	256.592	269.763	283.575	298.037	312.942	328.436	345.220

Fuente: Elaboración propia.

EVOLUCION DE ALTAS, BAJAS, Y ALTAS NETAS

Considerando la información parcial analizada sobre el total de jubilados y pensionados, en donde los datos sobre la edad promedio, el total de años de servicios con aportes y la discriminación sobre los derechohabientes a diciembre del pasado año, se ha inferido las proyecciones sobre nuevos beneficios netos a partir de la evolución reciente del número de nuevos pasivos, los haberes de retiro promedio verificados, y computando que las altas suponen como restricción los años de servicios mínimos requeridos por ley, y para ello, la edad de ingreso a la afiliación resulta un dato de significatividad.

Por tales razones señaladas, las altas de nuevas jubilaciones totales provinciales revelan un perfil de evolución creciente en valores absolutos en el período 2022-2052, si bien estrictamente cabe notar que el aumento en valores absolutos de altas se registraría entre 2022 y 2047, cayendo levemente el monto de altas absolutas hacia 2052, el cual resulta el último año del período quinquenal de proyecciones.

Es dable notar que las altas pasarían de 861 trámites en 2022 a casi 4.500 altas en el año 2052. Este desempeño da cuenta de un incremento relativo entre puntas de 422,4% (+3.635 altas). Las estimaciones demuestran que las altas de nuevos jubilados exhibirían un comportamiento bastante heterogéneo en términos relativos a lo largo del horizonte de proyección.

En efecto, es posible identificar un desempeño diferenciado de este concepto en distintos subperíodos del horizonte considerado. Así las altas de nuevos jubilados exhibirían una fuerte suba entre 2027 y 2022 (la pandemia genera un salto importante en el ritmo de solicitud de nuevos beneficios), luego experimentarían tasas de aumento decrecientes entre los años 2042 y 2027, y finalmente, registrarían un comportamiento oscilante en el último tramo, alternando sendos incrementos y descensos relativos en 2047 y en 2052, respectivamente.

Por último, cuando se clasifica el perfil de evolución de altas por tipo de régimen, se comprueba que el comportamiento de las altas de nuevos jubilados estaría determinado en primer lugar por el protagonismo de las altas correspondientes a Administración pública, las cuales explican el 45% del total entre 2022 y 2052, sin exhibir grandes cambios en esa contribución, y en segundo lugar, por el desempeño de Docente, cuya participación dentro del total de altas del período, pasaría del 23% en 2022 al 31% en 2052.

Adicionalmente, corresponde hacer notar que mientras estos dos regímenes apuntados dieron cuenta de las dos terceras partes de la cantidad de altas en

2022, estos dos regímenes terminarían aportando alrededor de las tres cuartas partes de la performance de altas en 2052, un fenómeno explicado por el aumento en la participación de Docente dentro del perfil de altas en el período estimado.

Evolución de las Altas por tipo de régimen

	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Total	861	2.982	3.665	4.109	4.270	4.604	4.496
Adm. Publ.	382	1.384	1.773	1.832	1.908	2.018	2.016
Docente	195	785	1.036	1.268	1.314	1.536	1.412
Municipal	187	427	418	507	525	517	517
Policía	97	387	438	503	524	534	552

Fuente: Elaboración propia.

Las bajas de jubilaciones revelan también una dinámica creciente en valores absolutos en el período 2022-2052, las cuales pasarían de 540 trámites de baja en 2022 a casi 2.963 bajas en el año 2052. Esta performance manifiesta un incremento relativo entre puntas de 449,1% (+2.423 bajas).

Por otra parte, las proyecciones demuestran que las bajas exhiben un comportamiento relativo bastante oscilante a lo largo del horizonte de estimaciones.

Así, es posible identificar una performance diferenciada de este concepto en distintos subperíodos del horizonte proyectado. Así las bajas de nuevos jubilados anotarían una pronunciada suba entre 2027 y 2022, luego experimentarían tasas de incremento decrecientes entre los años 2037 y 2027, el desempeño de bajas registraría una nueva suba relativa en 2042, y finalmente, verificarían un comportamiento con aumentos decrecientes entre 2052 y 2042.

Por otro lado, cuando se clasifica el perfil de evolución de bajas por tipo de régimen, se comprueba que el comportamiento de las bajas estaría determinado en primer lugar por la participación de las bajas correspondientes a Administración pública, las cuales no obstante sufren una merma en su protagonismo entre 2052 y 2022: la participación de Administración pública dentro de las bajas caería del 56% del total en 2022 al 48% en 2052.

En tanto, se verificaría un cambio en la incidencia del régimen que asumiría el segundo lugar de importancia entre los años 2022 y 2052. Mientras que, en 2022, el segundo lugar dentro de las bajas correspondería a Municipales, dando cuenta de poco más de la quinta parte de las bajas totales en ese año, en cambio en 2052 ese segundo lugar de mayor importancia correspondería al régimen Docente, el cual explicaría alrededor de la cuarta parte de las bajas en ese año.

Evolución de las Bajas por tipo de régimen

	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Total	540	2.121	2.224	2.336	2.593	2.783	2.963
Adm. Publ.	304	1.124	1.274	1.243	1.342	1.408	1.403
Docente	68	440	412	512	584	667	723
Municipal	112	246	237	245	291	303	365
Policía	57	312	302	337	377	406	473

Fuente: Elaboración propia.

Las altas netas totales (altas menos bajas) revelan un perfil de evolución creciente en valores absolutos en el período 2022-2052, el cual reflejando de alguna manera la dinámica del perfil de altas, exhibiría también un aumento en valores absolutos entre 2022 y 2047, cayendo el monto de altas netas absolutas hacia 2052, el último año quinquenal del horizonte de proyecciones.

Aún así es oportuno señalar que las altas netas pasarían de 321 trámites en 2022 a 1.533 altas netas en el año 2052. Este desempeño daría cuenta de un incremento relativo entre puntas de 377,6% (+1.212 altas netas), y denotaría al mismo tiempo una casi quintuplicación de la magnitud de altas netas entre 2022 y 2052.

Las proyecciones demuestran que las altas netas exhibirían un desempeño bastante heterogéneo en términos relativos a lo largo del horizonte de estimaciones. En efecto, es posible identificar una performance hartamente diferenciada de este concepto en distintos subperíodos del horizonte temporal proyectado.

Así las altas netas anotarían una marcada suba entre 2027 y 2022 (por motivo ya apuntado de los efectos de la pandemia), luego experimentarían tasas de aumento decrecientes hasta el año 2037, para desde entonces reflejar un comportamiento fluctuante, muy variable, alternando desempeños relativos negativos (años 2042 y 2052) y positivos (año 2047).

Por otro lado, cuando se clasifica el perfil de evolución de altas netas por tipo de régimen, se constata que el comportamiento de altas netas estaría determinado por en primer lugar por el protagonismo de las altas netas correspondientes al régimen Docente, el cual pasaría de explicar el 40% del total de altas netas en 2022 al 45% en 2052. En segundo lugar, el comportamiento de las altas netas resultaría explicado por el régimen Administración pública, cuya participación crecería del 24% del total de altas netas en 2022 al 40% en 2052.

Aquí es importante apuntar que mientras estos dos regímenes dieron cuenta de alrededor de las dos terceras partes de las altas netas en 2022, los mismos dos regímenes terminarían explicando el 85% de ese total en 2052, un fenómeno que daría cuenta no sólo del crecimiento de la incidencia relativa de estos dos regímenes dentro del total de altas netas entre 2052 y 2022.

Sino también de que ese mayor protagonismo conjunto de ambos regímenes se lograría esencialmente por el aumento de la participación del régimen Administración pública entre puntas, una mayor participación lograda vis a vis la merma en la incidencia relativa de los regímenes Municipal y Policía.

Evolución de Altas netas por tipo de régimen

	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Total	321	861	1.442	1.773	1.677	1.822	1.533
Adm. Publ.	79	260	500	589	566	610	615
Docente	128	345	625	756	730	870	687
Municipal	75	182	182	262	234	214	152
Policía	40	75	136	167	147	128	79

Fuente: Elaboración propia.

BENEFICIARIOS/PASIVOS

El stock de beneficiarios pasivos de la CPS exhibe una tendencia creciente en el horizonte temporal de las proyecciones, tanto en términos absolutos como relativos. El número total de beneficiarios registraría un aumento de 44,9% entre los años 2052 y 2022, pasando de alrededor de 20.300 jubilados en 2022 a casi 29.400 beneficiarios en 2052 (+9.105 jubilados beneficiarios).

Se advierte que la madurez del sistema impacta sobre el total de jubilados y pensionados en todo el ciclo analizado. Por otra parte, las proyecciones permiten apreciar que la cantidad total de beneficiarios registraría una evolución relativa creciente entre los años 2022 y 2037, esto es, mostrando unas tasas (quinquenales) de incremento creciente entre esos años, a continuación el desempeño de los beneficiarios pasivos presentaría una dinámica relativamente constante entre 2047 y 2037, por tal razón, se verificarían unas tasas de aumento relativamente constante entre esos años, y finalmente, hacia el final del período de estimaciones.

Las estimaciones realizadas pronostican que, en el año 2052, se advertirían tasas de incremento decrecientes. En suma, la trayectoria intertemporal muestra una aceleración del crecimiento del número de beneficiarios pasivos entre los años 2037 y 2022, seguido de un período de amesetamiento en la evolución relativa de los beneficiarios entre 2047 y 2037, para finalmente computar esa trayectoria de evolución de pasivos beneficiarios una desaceleración relativa hacia el año 2052.

Proyección de beneficiarios de la Caja de Previsión Social Por sexo

	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Hombres	8.426	8.783	9.381	10.117	10.813	11.569	12.206
Mujeres	11.864	12.368	13.210	14.247	15.228	16.293	17.189
Total	20.290	21.151	22.591	24.364	26.041	27.862	29.395

Fuente: Elaboración propia.

Cuando se analiza la evolución de los beneficiarios por sexo, el perfil de la composición por género de los beneficiarios pasivos revela una participación relativamente creciente de las mujeres en el período bajo estudio.

La trayectoria de los jubilados totales en el período se encontraría así básicamente determinada por el comportamiento de las jubiladas mujeres, que incrementarían su participación en el total del 52% en el 2022 al 56% en el 2052, como consecuencia de la mayor tasa de incremento entre puntas exhibida por las jubiladas femeninas (+46,9%).

Si bien el perfil de evolución de las beneficiarias femeninas reproduciría a grandes rasgos la evolución relativa exhibida por el total provincial a lo largo del horizonte estimado, los perfiles de desempeño relativos quinquenales de las beneficiarias pasivas mostraría rasgos más acentuados al momento de los aumentos, niveles de amesetamiento superiores, y tasas de decrecimiento mayores, todo ello siempre en relación a la performance de los beneficiarios pasivos del sexo masculino.

Por otra parte, es posible comprobar que, si bien en 2022 existen 1,4 mujeres por cada hombre jubilado, a partir del año 2027 y hasta el final del año de las proyecciones, esa relación fluctuaría en promedio en torno a 1,8 mujeres por cada hombre jubilado.

Cuando se clasifica el perfil de evolución de beneficiarios pasivos por tipo de régimen, se comprueba que el 80% del aumento absoluto total en la cantidad de beneficiarios pasivos entre 2052 y 2022 se explica por el desempeño de los regímenes Docente y Administración pública (45% y 35% del total, respectivamente).

Sin embargo, es dable notar que mientras el régimen Docente experimentaría un crecimiento del 90,5% en la cantidad de beneficiarios entre 2052 y 2022, lo cual se traduciría en una casi duplicación de la magnitud de jubilados por este régimen (pasando de 4.436 jubilados en 2022 a 8.449 beneficiarios en 2052), el régimen Administración pública registraría un incremento relativo de 33,9% entre puntas del período, una tasa decididamente inferior a la que anotaría el régimen Docente, situación que redundaría en sólo un aumento de 3.137 beneficiarios entre 2052 y 2022, estos beneficiarios pasarían de 9.279 pasivos en 2022 a 12.386 beneficiarios en 2052).

En cuanto a la evolución de la estructura de participación de los diferentes regímenes dentro del total, se tiene que mientras estos dos regímenes apuntados dieron cuenta de casi las dos terceras partes de los beneficiarios pasivos en 2022, estos dos regímenes terminarían aportando algo menos de las tres cuartas partes de los beneficiarios en 2052.

Por último, es dable destacar que el régimen Docente es el único que ganaría protagonismo dentro de la estructura total por régimen, pasando del 22% del total en 2022 a casi el 30% en 2052, una mayor participación que sería lograda a expensas de la caída de participación del resto de los regímenes, siendo precisamente el régimen Administración pública aquel que vería más resentida su participación dentro del total (caería su aporte del 46% del total al 42% en 2052).

Proyección de beneficiarios de la Caja de Previsión Social Por tipo de régimen

	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Adm. Publica	9.249	9.509	10.008	10.597	11.163	11.773	12.386
Docentes	4.436	4.781	5.405	6.161	6.891	7.760	8.449
Municipales	4.014	4.195	4.376	4.638	4.872	5.086	5.238
Policía	2.591	2.666	2.802	2.968	3.115	3.243	3.322
Total	20.290	21.151	22.591	24.364	26.041	27.862	29.395

Fuente: Elaboración propia.

El perfil del haber medio previsional de los beneficiarios pasivos correspondiente al total provincial (“haber medio sistema previsional total de la CPS”) denota un sendero de incremento real relativo que totaliza una suba del 30,9% entre puntas del período, esto es, entre los años 2052 y 2022.

La proyección se apoya en el supuesto de un sostenimiento de los haberes jubilatorios en términos reales que siguen de cerca la tendencia de las remuneraciones imponibles promedio de los aportantes activos a cargo del actor

estatal provincial a lo largo del horizonte temporal de estimaciones: se proyecta una tasa de incremento promedio real del 1% anual, con ajustes en más para los regímenes Docente y Policía, actividades intensivas en el factor trabajo, y con un supuesto de incremento anual algo menor para Administración pública y Municipales en virtud de su menor productividad relativa en el período proyectado.

Es oportuno destacar que la proyección computa una evolución creciente de los haberes medios previsionales de los diferentes regímenes tanto en términos absolutos como relativos a lo largo del período de estimaciones económico-financieras. A pesar de ello, debe notarse que los regímenes Policía y Docente registrarían los desempeños relativos más significativos en el período, anotando tasas de incremento relativo real del 33,8% y 33,5%, respectivamente.

No obstante, cabe apuntar que los haberes medios previsionales más elevados en el período corresponden a los regímenes Policía y Administración pública, un comportamiento que se verifica a lo largo de todo el horizonte de proyecciones. En tanto, los haberes medio previsionales que exhiben la performance más baja a lo largo del período corresponden al régimen Municipales.

Evolución del haber medio previsional por tipo de régimen **En \$**

	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Adm. Publica	242.749	254.875	267.361	280.729	294.475	309.195	323.661
Docentes	162.353	170.467	178.990	187.915	197.267	207.128	216.732
Municipales	138.211	144.983	152.203	159.780	167.732	176.098	183.942
Policía	269.258	282.712	296.816	311.593	327.098	343.351	360.184
Haber Medio Sistema	207.877	217.508	227.564	237.994	248.942	260.447	272.157

Fuente: Elaboración propia.

La realización de las proyecciones en el horizonte temporal bajo análisis entraña efectuar diferentes suposiciones adicionales sobre el perfil de evolución de diferentes características o rasgos del conjunto de nuevos beneficiarios.

Así en primer lugar, en lo que hace al desenvolvimiento de la edad de retiro promedio y los años de servicios promedio su dinámica se sustenta en los comportamientos observados por ambas variables en los últimos años, y esta tendencia no sufre alteraciones significativas en el tiempo de las proyecciones, en parte debido a que el ingreso a la actividad acontece a una edad mayor (24 años en promedio) cuando antes lo era a los 21, mientras que otra parte se explicaría por la tendencia a seguir formando parte de la vida activa de todas las personas, una evolución que se limitaría por el incremento de las mujeres en el grupo de activos afiliados aportantes.

En segundo lugar, la tasa de reemplazo o sustitución corresponde a la relación entre el haber medio jubilatorio percibido y el promedio de remuneraciones imponibles cobradas en los últimos 60 meses (5 años) de la vida activa laboral. Es un indicador (un porcentaje) de la pérdida del poder adquisitivo que supondrá para un trabajador acceder a la jubilación.

En otras palabras, es la cantidad que cobrará una persona cuando se jubila en comparación con las últimas remuneraciones que percibía cuando estaba en actividad. Cabe notar que en este caso resultaría una magnitud superior al 82%

en tanto que los haberes de referencia son los más altos, respecto al promedio de los ingresos en la vida activa.

Además, en este caso se comprueba la existencia de un premio por mayores años de servicio al momento del retiro, y aunque estas cifras están también levemente influenciadas por las pensiones (que equivalen a un porcentaje algo menor, un 75% del salario en actividad), lo cierto es que tampoco se trata de un efecto que asuma una relevancia significativa.

No obstante, cabe apuntar que la tasa de reemplazo sufre cierta retracción en la parte final del período de proyecciones, lo que pondría de manifiesto cierta pérdida de poder adquisitivo de los haberes previsionales promedio en ese tramo final del horizonte de proyecciones.

Por último, se advierte que el porcentaje de beneficiarios y beneficiarias con acceso a la pensión mínima se encuentra debidamente justificado a partir del caso de muerte del jubilado, del afiliado en actividad, o con derecho a percibir una jubilación, gozando de este beneficio especial entonces todos aquellos y aquellas que se deben retirar de la carrera laboral por las razones apuntadas.

El cálculo de las proyecciones requiere asumir un perfil de evolución de esta variable, la cual, si bien resulta de escasa incidencia dentro del total del desenvolvimiento del conjunto de beneficiarios pasivos, se pretende incorporar de alguna manera casos especiales que originan la concesión de este tipo de beneficio. Es dable advertir que su incidencia es relativamente estable pero levemente decreciente en el horizonte temporal proyectado.

Proyección de diferentes características del perfil de nuevos beneficiarios

	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Edad de retiro promedio	60,2	61,0	60,9	61,1	61,4	61,5	61,3
Años de servicio promedio	26,1	26,6	26,4	26,7	26,7	26,8	27,0
Tasa de reemplazo promedio	85,40%	85,30%	84,90%	84,60%	84,70%	84,60%	84,60%
% beneficiarios con pensión mínima	5,1%	5,0%	4,9%	4,8%	4,8%	4,8%	4,7%

Fuente: Elaboración propia.

Los guarismos de cuadro anterior estarían justificados bajo la consideración de un mantenimiento en las reacciones de afiliados y beneficiarios de la Caja de Previsión, asumiendo que se percibe una postergación en el pase a retiro del personal en actividad, y esto conlleva un leve aumento en el número de años de servicios con aportes.

Por el lado de los ingresos, la tasa de reemplazo se ajusta levemente siguiendo las trayectorias laborales de los últimos 60 meses de actividad, y para el caso de la pensión mínima, el achatamiento de la distribución de los salarios, y las políticas de mejora en las remuneraciones iniciales de los trabajadores logran una reducción en el tiempo.

TASA DE SOSTENIMIENTO

El cociente entre el número de aportantes activos y de beneficiarios constituye uno de los indicadores críticos al momento de evaluar la sostenibilidad del sistema previsional. La trayectoria temporal revela un comportamiento algo heterogéneo en el período.

La relación mencionada exhibe un perfil creciente hasta los años 2037 y 2042, pero desde este último año en adelante y hasta el final del período, la relación refleja un comportamiento decreciente. Así mientras en el año 2037 o 2042 existirían 2,98 aportantes activos por cada beneficiario, la estimación efectuada permite advertir que el cociente alcanzaría el valor de 2,87 en el 2052, planteando ello algunos interrogantes sobre la sustentabilidad financiera futura de la CPS.

Este fenómeno se explicaría por el hecho de que el incremento estimado en el número de aportantes activos no llegará a compensar el aumento proyectado en el número de beneficiarios.

Al respecto, cabe notar que la tasa de incremento promedio anual de beneficiarios durante el período resultaría claramente superior a la proyectada para el caso de los contribuyentes activos en el período de referencia (1,50% vs.1,43%).

El ratio considerado tiende a disminuir hacia el final del período de proyecciones, debido al envejecimiento de la población, un fenómeno que evidencia la necesidad de un esfuerzo económico cada vez mayor para mantener la sustentabilidad del sistema.

Los modelos de pensiones basados en el esquema de reparto deberían tender a que esta relación sea superior a un valor de "3". En este escenario cabría esperar un papel destacado para la política de recursos humanos a nivel provincial en los últimos años del período, entrañando asimismo un gran desafío en términos financieros para las autoridades provinciales el diseño de una política de beneficios previsionales sostenible, teniendo en cuenta un stock de jubilados caracterizado por una baja edad de retiro.

Evolución de Relación Activos/Beneficiarios en el período de proyecciones

	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Activos	58.939	61.941	66.640	72.580	77.559	81.270	84.314
Beneficiarios	20.290	21.151	22.591	24.364	26.041	27.862	29.395
Relación activos/beneficiarios	2,90	2,93	2,95	2,98	2,98	2,92	2,87

Fuente: Elaboración propia.

Es cierto que el sostenimiento de un régimen de reparto contributivo, pero asistido por el financiamiento impositivo debe considerar en el tiempo la tasa de sostenimiento, al ser un modelo de previsión cerrado (empleo público), las políticas de recursos humanos que la provincia considere en el tiempo, pueden encausar el guarismo presentado anteriormente.

Cuando la tasa de reemplazo en los sistemas de reparto es elevada, tal el caso de lo que ocurre en Santa Cruz, la búsqueda de elevar el número de afiliados al

sistema conlleva a conseguir en el corto plazo financiamiento por un aumento en los aportes y contribuciones, pero a mediano y largo plazo, la deuda implícita del sistema se incrementa. Debe entenderse como deuda implícita aquella que se va generando a medida que los contribuyentes van consiguiendo requisitos para en el futuro recibir una prestación previsional.

Por tal razón, las medidas para apuntalar los ingresos del sistema deberían orientarse a mejorar la tasa de contribución de los actuales aportantes, y no, a aumentar el número de cotizantes a partir de políticas expansivas del empleo público.

RESULTADO FINANCIERO

En esta parte del trabajo se muestran los perfiles de evolución de los ingresos y gastos proyectados de la CPS. En primer lugar, se describen los ingresos esperados por aportes personales y contribuciones patronales. Luego, en segundo lugar, se describen los gastos esperados por prestaciones, y finalmente, en tercer lugar, se muestran los resultados del balance corriente esperados.

INGRESOS

Los ingresos de la CPS están compuestos por Aportes y contribuciones patronales que recaen sobre los empleados activos (con alícuotas del 14% y 16%, respectivamente), por ingresos tributarios de jurisdicción nacional y provincial¹, y por último, el Aporte solidario en pasividad².

El perfil de los recursos totales revela un sendero ascendente estable, totalizando un crecimiento relativo del 91,8% entre puntas del período, un desempeño determinado en gran medida por el comportamiento de los Aportes y contribuciones en el período, un concepto que registraría un aumento relativo todavía superior, contabilizando una suba del 92,4%. Los Aportes y contribuciones alcanzan un protagonismo casi excluyente dentro de los recursos totales al cabo del período de proyecciones, pasando su participación del 82% del total en 2022 al 84% en 2052.

Por otra parte, las proyecciones permiten apreciar que los recursos totales del sistema previsional registrarían una evolución relativa creciente entre los años 2022 y 2037, esto es, mostrando unas tasas (quinquenales) de aumento creciente entre esos años apuntados, pero a partir de entonces, esto es entre los años 2052 y 2042 se verificarían tasas de incremento decrecientes.

¹ En este caso en particular, cabe advertir que de la masa de coparticipación de recursos provinciales, conforme la Ley 2.401, se detrae un 20% para el financiamiento de la Caja de Previsión Social provincial a través del Fondo Especial para Financiamiento de la Efectiva Intransferibilidad de la Caja de Previsión Social.

² El aporte solidario es de naturaleza obligatoria y se determina de acuerdo al siguiente detalle: i) los beneficiarios que perciban una remuneración equivalente a tres (3) haberes mínimos y hasta cuatro y medio haberes mínimos aportarán un siete por ciento (7%) sobre el total de su haber jubilatorio; ii) los beneficiarios que perciban una remuneración superior a cuatro y medio haberes mínimos y hasta seis (6) haberes mínimos aportarán el diez por ciento (10 %) sobre el total de su haber jubilatorio; y iii) los beneficiarios que perciban una remuneración superior a seis (6) haberes mínimos aportarán un doce por ciento (12 %) sobre el total de su haber jubilatorio.

Esta trayectoria de los ingresos totales es un reflejo casi especular del perfil de evolución quinquenal exhibido por el concepto Aportes y contribuciones, lo cual se explica por el protagonismo casi excluyente que tienen estos últimos recursos dentro de la performance de los ingresos totales en el período de proyecciones. En suma, los Aportes y contribuciones exhiben una tendencia de aumentos crecientes entre 2037 y 2022, mientras que mostrarían tasas de incrementos decrecientes entre 2052 y 2042, siendo los desempeños relativos quinquenales al alza y a la baja en los períodos apuntados de mayor intensidad que aquel exhibido por el concepto de los ingresos totales.

Proyección de los ingresos del sistema previsional provincial

En millones de \$

	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Recursos Totales	48.158,1	53.155,6	60.101,5	68.695,4	77.075,1	84.661,1	92.360,8
Aportes y Contribuciones	39.847,6	44.017,9	49.812,5	56.987,3	63.948,0	70.302,3	76.663,3
Aporte Solidario	532,3	587,9	663,6	753,2	838,1	845,0	965,3
Recursos Tributarios	7.778,3	8.549,8	9.625,3	10.954,9	12.289,0	13.513,8	14.732,2

Fuente: Elaboración propia.

Con el propósito de efectuar las proyecciones de los ingresos percibidos por la CPS a lo largo del horizonte temporal considerado, en el caso de los ingresos por aportes y contribuciones se computó el desenvolvimiento de la remuneración promedio imponible, el perfil de la cantidad de activos aportantes, y por último, la tasa efectiva observada durante los últimos años, la cual es menor que la tasa legal conjunta (30% total: 14% aportes + 16% contribuciones).

En efecto, esto generalmente sucede en todos los sistemas, puesto que existen conceptos no remunerativos, problemas de control de aportes, entre otros, que inciden disminuyendo la tasa legal de aportes y contribuciones. Aun así, la proyección de esta relación entre aporte efectivo vs. aporte legal exhibe una clara y persistente a la vez que leve evolución positiva en el tiempo.

Evolución de la relación entre aporte efectivo/aporte legal

Período Proyecciones	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Aporte y contribución efectivo/legal	89.8%	89.9%	89.9%	89.9%	89.9%	89.9%	89.9%

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los recursos tributarios, las estimaciones de su sendero de expansión temporal tomó en cuenta el monto estimado por los diferentes rubros incluidos en el presupuesto 2023 y su relación con el perfil de evolución de los aportes y contribuciones, contemplando una proyección que incluyó un crecimiento real positivo del 1% anual, acompañando las estimaciones del desenvolvimiento de la actividad económica nacional como provincial, atendiendo las diferentes jurisdicciones en que se originan estos impuestos.

Por último, en el caso del aporte solidario, que es el gravamen que deben ingresar los jubilados de mayores ingresos, se proyecta una dinámica creciente en función de los haberes medios previsionales de los beneficiarios pasivos, contemplando

un desempeño relativo diferencial, teniendo en cuenta los mayores haberes por diferentes regímenes (policía, y cargos altos de funcionarios).

GASTOS

Las erogaciones de la CPS santacruceña dependen fundamentalmente de dos variables: i) el gasto prestacional, constituido por el pago de las diversas prestaciones previsionales (i.e. jubilaciones ordinarias, pensiones por fallecimiento, etc.) multiplicado por la cantidad de beneficiarios pasivos objeto de cada prestación, y ii) los gastos administrativos del organismo previsional.

Al respecto, cabe notar que el gasto prestacional representa el 99% del gasto total de la CPS en el año 2022, una situación que se mantiene a lo largo de todo el horizonte temporal de las proyecciones, una situación que revela el protagonismo casi excluyente asumido por el concepto “gasto prestacional” dentro del perfil de evolución de las erogaciones totales del sistema previsional provincial a lo largo del período apuntado.

La trayectoria de los gastos totales revela un derrotero creciente a lo largo del período estimado, totalizando un crecimiento relativo del 86,5% entre puntas del período, un desempeño determinado casi absolutamente por la performance del gasto prestacional en el período, un concepto que computaría por su parte un incremento relativo algo superior al denotado por los gastos totales, anotando una suba de 87,6%, de alguna manera casi duplicando su magnitud absoluta entre 2052 y 2022.

Por otro lado, las proyecciones permiten advertir que las erogaciones totales del sistema previsional exhibirían una evolución relativa creciente entre los años 2022 y 2037, esto es, mostrando unas tasas (quinquenales) de aumento creciente entre esos años; en el año 2042 esa tasa de aumento verificaría una leve reducción, para luego crecer a una tasa positiva estable entre 2047 y 2052, sin registrar sobresaltos, y describiendo una senda de amesetamiento en las tasas de aumento verificadas en ese período, para finalmente exhibir hacia el año 2052 una tasa de incremento nuevamente decreciente.

Proyección de los gastos del sistema previsional provincial En millones de \$

	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Gastos Totales	55.378,7	61.131,9	68.197,2	76.917,9	85.620,3	94.633,0	103.308,5
Pago de Prestaciones	54.861,2	60.563,6	67.562,8	76.190,9	84.815,0	93.776,5	102.376,5
Gastos Administrativos	517,5	568,2	634,4	727,0	805,3	856,6	932,0

Fuente: Elaboración propia.

Este desenvolvimiento de los gastos totales resultaría una imagen casi refleja de la evolución quinquenal mostrada por el gasto prestacional, el cual exhibiría un perfil de incremento, amesetamiento y decrecimiento que replicaría casi perfectamente la trayectoria e intensidad de los comportamientos verificados, con un orden de magnitud muy similar al exhibido por los gastos totales.

En cambio, la evolución de los gastos administrativos sigue un sendero de tasas (quinquenales) crecientes entre 2037 y 2022, para luego registrar desde entonces

una trayectoria de tasas de aumento claramente decrecientes entre 2052 y 2037. Este derrotero de los gastos administrativos reflejaría de alguna manera un perfil de disminución temporal a partir del año arriba apuntado en tanto su desempeño estaría reflejando mejoras en la gestión, digitalización de procedimientos, mayor eficiencia en el manejo de las bases de datos, entre otros.

A fin de realizar las proyecciones de los gastos previsionales totales de la CPS a lo largo del horizonte temporal considerado, y teniendo en cuenta el destacado protagonismo del gasto prestacional dentro de los gastos totales del organismo previsional, se tiene que las mencionadas proyecciones descansan casi enteramente en base a la trayectoria del gasto prestacional estimado, para cuyo fin se trabajó con la evolución de las proyecciones antes presentadas en relación al haber medio prestacional y la cantidad de beneficiarios pasivos a lo largo del período apuntado.

Los supuestos de la proyección incluyen un perfil de aumento en los haberes medio previsionales lo que implica una mejoría en el poder adquisitivo de la población pasiva provincial. Ahora bien, en tanto la población pasiva aumentaría su poder de compra a lo largo del período, lo que se evidencia a partir del aumento del haber medio real, por otra parte, el derrotero de la tasa de sustitución en el período permitiría advertir la situación relativa respecto a la evolución de la remuneración promedio de la población aportante local.

BALANCE CORRIENTE

El resultado o balance corriente del régimen previsional administrado por la CPS surge de la diferencia entre los recursos totales y las erogaciones totales considerados en las secciones anteriores. El esquema actual de funcionamiento de la Previsión Social en la Provincia de Santa Cruz, al igual que el del nivel nacional, responde a la modalidad “Sistema de Reparto”, en el cual los aportes que realizan los trabajadores activos pasan a formar un “fondo común” que se utiliza para financiar el haber de las personas pasivas de ese momento.

En otras palabras, los aportes de los que trabajan hoy pagan las prestaciones que reciben hoy los beneficiarios de las pensiones (jubilaciones, pensiones, etc.). En suma, el sistema de reparto es “contributivo y solidario intergeneracionalmente”, siendo el Estado el garante de una transferencia intergeneracional de recursos.

Para que un Sistema de Reparto sea balanceado, debe verificarse que los ingresos de cada período iguallen a los gastos del período. Cuando alguno de los componentes del gasto crece, por ejemplo, porque aumenta la expectativa de vida de la población, o alternativamente se reduce por ejemplo la tasa de aportes, manteniéndose constante el resto de las variables, claramente se generan desequilibrios en el sistema.

Por lo general, se observa en la práctica que los sistemas previsionales de reparto tienden a ser deficitarios, es decir que los ingresos obtenidos por el propio sistema no alcanzan a cubrir el pago de jubilaciones y pensiones del mismo período. Cuando la recaudación de aportes y contribuciones no resulta suficiente para cubrir el gasto previsional, suele recurrirse al financiamiento vía otros fondos:

recursos tributarios de diferentes jurisdicciones (nacional, provincial), transferencias corrientes, y otras fuentes de ingresos.

De manera similar a lo que acontece a nivel nacional y en la mayoría de las cajas previsionales provinciales, en la Provincia de Santa Cruz también se verifica que la suma de los ingresos obtenidos por aportes y contribuciones y otras fuentes tributarias y de ingresos no son suficientes para afrontar el pago de las jubilaciones y las pensiones del sistema, de manera que el déficit resultante suele cubrirse mediante préstamos de la Administración pública provincial, así como también por transferencias acordadas con el gobierno nacional.

En este último caso, cabe notar que no se incorporó como ingreso de la CPS de Santa Cruz en el año 2022 a los recursos percibidos en concepto de transferencias de Anses (\$1.000 millones), en tanto no se trata de un recurso genuino de la Caja. De ahí que vale la pena aclarar entonces que las proyecciones de ingresos de la CPS no incluyen las estimaciones de las transferencias de Anses que eventualmente pudieran ser destinadas al financiamiento del déficit del sistema previsional provincial en el futuro.

Las proyecciones de recursos y gastos totales de la CPS de Santa Cruz ponen de manifiesto un perfil de resultados absolutos deficitarios y crecientes entre los años 2022 y 2052, pasando de un rojo negativo nominal de \$7.220,5 millones en 2022 a un déficit de \$10.947,6 millones en 2052.

Más allá de esta evolución creciente del monto absoluto nominal del déficit previsional provincial en el período, es dable destacar no obstante que la CPS computa un déficit que aumenta a tasas decrecientes en el subperíodo 2022-2037, mientras que esa magnitud experimenta tasas de aumento crecientes en el subperíodo 2042-2052.

La explicación del desenvolvimiento apuntado en el balance corriente respondería en la primera parte a la mayor tasa de crecimiento relativo de los recursos totales respecto a la de los gastos totales, un fenómeno que se explicaría por la creciente incorporación de aportantes activos jóvenes al sistema previsional. Ahora bien, en el subperíodo subsiguiente se verificaría una mayor tasa de aumento relativo de los gastos totales respecto de los ingresos totales, lo cual se explicaría por la creciente incorporación de beneficiarios al sistema previsional (consecuencia del envejecimiento poblacional local), razón por la cual se tiene un impacto creciente en el gasto prestacional que superaría en términos absolutos y relativos la trayectoria de aumentos más estable y reducidas de los ingresos totales.

Proyección del Balance Corriente del sistema previsional provincial **En millones de \$**

	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Recursos Totales	48.158,1	53.155,6	60.101,5	68.695,4	77.075,1	84.661,1	92.360,8
Gastos Totales	55.378,7	61.131,9	68.197,2	76.917,9	85.620,3	94.633,0	103.308,5
Balance Corriente	-7.220,5	-7.976,3	-8.095,8	-8.222,5	-8.545,2	-9.971,9	-10.947,6

Fuente: Elaboración propia.

Una manera alternativa de enfocar la sustentabilidad del sistema previsional provincial en “forma pura” sería computar solamente los ingresos por aportes y

contribuciones previsionales respecto de la evolución del gasto prestacional previsional.

Así, por ejemplo, en el año 2022, puede advertirse que los ingresos obtenidos en concepto de aportes y contribuciones previsionales representaron un 73% del gasto previsional. Esto es, de cada \$100 que se pagaron de jubilaciones y pensiones en la provincia, unos \$73 pudieron ser afrontados por los propios trabajadores aportantes del sistema.

Analizando la evolución de este ratio entre aportes y contribuciones y gasto prestacional a lo largo del período de proyección, se comprueba que el mismo crecería levemente entre los años 2022 y 2037, pero desde este último año y hasta el 2052 el cociente entre los aportes y contribuciones y los gastos previsionales se mantendría relativamente estable, en torno al 75%.

Nuevamente, se tendría entonces que de cada \$100 pagados por beneficios jubilatorios, las tres cuartas partes de los mismos podrían ser afrontados por los propios trabajadores activos del sistema. Las causas de la variación de este indicador tienen que ver con la trayectoria de las variables que operan detrás de los ingresos y gastos del sistema, cuyas dinámicas ya fueran arriba apuntadas.

Evolución del cociente entre Aportes y contribuciones y Gasto prestacional

	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Ap. y contr. / Gasto Prest.	73%	73%	74%	75%	75%	75%	75%

Fuente: Elaboración propia.

ESCENARIOS

Aun cuando la información disponible sobre el stock de jubilados y pensionados más todo lo referido al colectivo aportante, no contiene todos los datos suficientes como para poder inferir en cuando se modificarían los resultados obtenidos a partir de suponer modificaciones o reformas en las principales variables del modelo previsional de la provincia de Santa Cruz, en este apartado se presentarán algunas aproximaciones que podrían resolver el déficit previsional obtenido.

En tal sentido, se han trabajado tres principales conceptos que involucran directamente los ingresos y gastos del sistema, ellos son: tasa de aportes y contribuciones, tasa de reemplazo del haber previsional respecto del salario en actividad, y la edad de retiro promedio al inicio del beneficio previsional.

Los ingresos de protección social comprenden las cotizaciones sociales de empleadores, las cotizaciones sociales de personas protegidas, las aportaciones públicas y otros recursos corrientes. Pero, las tendencias importantes que en este campo van a desarrollarse en el futuro están asociadas con: una mayor adaptación de las modalidades de financiación a las exigencias del funcionamiento de la economía, una adecuación más lógica de los modos y técnicas de financiación a los objetivos y una mayor cohesión entre los sistemas de impuestos sociales y el sistema fiscal.

A partir de lo observado respecto del financiamiento del Sistema, se puede señalar que los ingresos por aportes y contribuciones recibidos por la Caja de Previsión están levemente por debajo de lo estipulado por el marco legal vigente.

Se ha mencionado como argumentos que posibilitan esta situación, los conceptos no remunerativos y/o demora en la cotización e ingreso de los agentes de retención.

Por lo expuesto, un primer escenario alternativo a considerar es adaptar los ingresos genuinos del sistema en función de las tasas de imposición requeridas para igualar ingresos y egresos durante todos los años proyectados.

Los resultados obtenidos indican que la suma de aportes y contribuciones que hacen equilibrado el sistema en el tiempo tiene que seguir la siguiente trayectoria:

Aportes y Contribuciones	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
% requerido (para Balance Corriente cero)	31.9%	31.9%	31.4%	30.9%	30.6%	30.8%	30.8%

Fuente: Elaboración propia.

Considerando que, para el régimen general, los porcentuales de imposición están por encima de lo señalado precedentemente, aun cuando los valores estimados para la remuneración imponible del total de los aportantes hayan sido sobreestimados, debería ejecutarse un plan de control de aportes para verificar si los ingresos percibidos por estos conceptos están en concordancia con la remuneración de los cotizantes.

Como se señaló en el pasado informe de avance, el objetivo fundamental de los regímenes de pensiones continúa siendo la garantía de niveles dignos de ingresos a aquellos que tienen que confiar en las prestaciones que se otorgan y/o prometen.

En cuanto a la tasa de reemplazo, debe aclararse que esta se considera como el porcentaje que representa la cuantía neta del haber de retiro promedio para todos los beneficios respecto del salario promedio observado para todos los activos.

El debate en torno al grado esperable de protección, en términos monetarios o de nivel de vida, es uno de los más polémicos de cualquier reforma de pensiones. Por consiguiente, es importante abordar este asunto a la luz de las posibles consecuencias de un desplazamiento de técnicas en las que las pensiones son determinadas, en su mayor parte, por la duración del empleo asegurado y por las ganancias anteriores, a situaciones en las que las cotizaciones pagadas y los tipos de interés se convierten en factores decisivos para el cálculo de las pensiones individuales.

La equidad individual significa que debería mantenerse un claro vínculo entre las cuantías de las pensiones y las cotizaciones pagadas a lo largo de la carrera profesional. La eficiencia social significa que los regímenes deberían concebirse de tal modo que se impidiera la pobreza, se asegurara a todos los pensionistas niveles de vida dignos y fiables, y se produjeran importantes efectos redistributivos.

Para el caso de la Caja de Previsión Social de Santa Cruz, la fórmula de cálculo de los beneficios previsionales, como también la movilidad que tienen para

contrarrestar los efectos distorsivos de la evolución de los precios, resultan equitativas y con poco margen de acción para elaborar escenarios alternativos, aunque tal vez sea viable determinar hasta donde correspondería aplicar en el futuro la determinación del haber inicial en función de la trayectoria total de los salarios de los afiliados.

Tasa de Reemplazo	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Promedio observado	85,40%	85,30%	84,90%	84,60%	84,70%	84,60%	84,60%
Aconsejada (para Balance Corriente Cero)	72,2%	72,1%	72,9%	73,8%	74,6%	74,0%	73,9%

Fuente: Elaboración propia.

Nuevamente conviene aclarar que estamos considerando a la tasa de reemplazo como el promedio observado para todos los beneficios pagados respecto de la remuneración imponible promedio del Sistema Previsional Provincial, por tal razón, los valores revisados y proyectados la ubican en un rango cercano al 84%. Para igualar los gastos con los ingresos, una reducción del 10% permitiría balancear el régimen.

Este ajuste podría ocurrir sin modificar los porcentuales establecidos por ley para el pago de beneficios, pero ampliando la base de cálculo del haber inicial, por ejemplo, tomando el promedio de toda la vida laboral del afiliado.

La edad mínima de jubilación debe fijarse teniendo en cuenta la esperanza de vida de la población protegida, y la capacidad económica de la provincia para afrontar la jubilación en diferentes edades. Una forma para establecer la edad mínima de jubilación sería determinar un coeficiente de trabajo entre años de jubilación para el pensionista promedio. Cuanto más bajo es el coeficiente, tanto más baja será la tasa de contribución que requiere el pensionista promedio para financiar la jubilación.

Se debe tener en cuenta que el aumento en la esperanza de vida incrementa las prestaciones de por vida, y que el aumento de la edad mínima de jubilación permite mantener constantes las prestaciones durante toda la vida, cuidando la tasa de reemplazo de las prestaciones.

Los modelos previsionales que han considerado la jubilación, sin el requisito de una edad mínima, se han encontrado con que algunos trabajadores se jubilan a una edad temprana y gozan de largos periodos de jubilación. Los requisitos para tener derecho a la jubilación, siempre deberían ser establecidos en términos de una edad mínima en vez de únicamente como un número mínimo de años de trabajo.

Edad de Retiro	2022	2027	2032	2037	2042	2047	2052
Promedio observado	61,1	61,8	61,9	62,3	62,4	62,3	62,4
Aconsejada (para Balance Corriente Cero)	66,5	66,8	66,9	66,8	66,7	66,8	66,7

Fuente: Elaboración propia.

La posibilidad de postergar el pase a retiro del personal en actividad, a partir de establecer premios a la permanencia contributiva, logran reducir la presión sobre el gasto previsional, pero a su vez, no obligan a reemplazar los recursos humanos que dejan su actividad.

La normativa vigente contempla esta situación, brindando un adicional al haber de retiro cuando se superan años de servicios mínimos, sería un buen ejercicio revisar estos valores a fin de conseguir un incentivo mayor para la permanencia en la actividad de los afiliados.